Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal

Ontario

Sessional Paper No. 39i
2nd Session 38th Parliament
Tabled
Tabling Clerk gb
AUG 22 2007
COPY

Over 20 years of quality decision-making

Plus de 20 ans de qualité décisionnelle

Rapport annuel 2006

Rapport annuel
2006

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
505, avenue University, 7e étage
Toronto (Ontario) M5G 2P2
www.wsiat.on.ca
ISSN: 1480-5707 ©2007

Table des matières

Introduction v

RAPPORT DU PRÉSIDENT

Virage bien négocié 1
- Nouvelle directive du Secrétariat des nominations 1
- Projet de portail Web 2
- La quête de qualité 2
- 2007 en perspective 3

Points saillants des cas de 2006 4
Appels en vertu de la Loi de 1997 4
Application des politiques de la Commission en vertu de la Loi de 1997 6
Appels en vertu des lois antérieures 8
Requêtes relatives au droit d'action 9
Appels soulevant des questions particulières aux employeurs 10
Appels en matière de maladies professionnelles 11
Questions diverses 12

Demandes de révision judiciaire et autres instances 14
Révision judiciaire 14
Autres instances 18

Enquêtes de l'ombudsman 20

RAPPORT DU TRIBUNAL

Organisation du Tribunal 21
Vice-présidents, membres et cadres supérieurs 21
Bureau de la conseillère juridique du président 21
Bureau de la vice-présidente greffière 22
- La vice-présidente greffière 22

Bureau des conseillers juridiques du Tribunal 24
- Activités en rapport avec les audiences 24
- Travaux préparatoires à l'audience 24
- Travaux consécutifs à l'audience 24
- Avocats du BCJT 25

Auxiliaires juridiques du BCJT 25
Bureau de liaison médicale 25
Personnel de soutien 28
Services d'information 28
Services Web 28
Relations externes 29
Formation du personnel 29
Services de traduction 29
Services de bibliothèque 30
Services des systèmes de gestions des cas 30

Traitement des cas 32
Introduction 32
Nombre de dossiers 32
Dossiers actifs 33
Intrants 33
Extrants 34
Temps de traitement des appels 35
Activités liées à l'auditions des appels 37
Modes d'audition 38
Représentation des parties 38
Répartition des cas en fonction de l'objet du litige 40
Liste des dossiers inactifs 42
Instances consécutives aux décisions 42
Regard sur l'avenir – Planification de 2007 et au-delà 43

Questions financières 44

Annexe A 46
Vice-présidents et membres en 2006 46
Vice-présidents et membres – Renouvellements de mandat en 2006 49
Nouvelles nominations en 2006 50
Cadres supérieurs 50
Conseillers médicaux 51

Annexe B 53
Rapport des vérificateurs et états financiers 53

Introduction

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT ou le Tribunal) examine les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT ou la Commission).

Le Tribunal tire sa compétence de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997), loi qui remplace la *Loi sur les accidents du travail* depuis le 1[er] janvier 1998. Le Tribunal est un organisme décisionnel distinct et indépendant de la Commission. Il portait le nom de Tribunal d'appel des accidents du travail avant d'en changer aux termes de l'article 173 de la Loi de 1997.

Ce rapport contient en fait le rapport du Tribunal et le rapport du président au ministre du Travail et aux différents groupes intéressés au Tribunal. Le lecteur y trouvera une vue d'ensemble du fonctionnement du Tribunal pendant l'année financière 2006 ainsi que des commentaires relatifs à certaines questions susceptibles de présenter un intérêt particulier pour le ministre et les groupes intéressés au Tribunal.

Le rapport du Tribunal examine les activités du Tribunal, sa situation financière ainsi que ses politiques et pratiques administratives.

RAPPORT DU PRÉSIDENT
Virage bien négocié

La performance du Tribunal d'appel au cours des cinq dernières années évoque celle d'une voiture de course sur le circuit du Grand Prix. Il y a cinq ans, le Tribunal prenait de la vitesse en ligne droite avec une charge de travail réduite, des temps de traitement relativement courts et un effectif de décideurs expérimentés et productifs. Il a ensuite négocié quelques virages serrés à vitesse très réduite pour parer aux risques de perte de contrôle et de problèmes mécaniques. Son effectif de décideurs avait diminué considérablement, ce qui avait entraîné une baisse de productivité, un allongement des temps de traitement, une augmentation du nombre d'appels complexes et un alourdissement de la charge de travail. À la fin de 2006, grâce à un effectif croissant de décideurs, le Tribunal finissait de négocier un autre virage en prenant de la vitesse en ligne droite à l'approche de 2007.

Le Tribunal débutera 2007 avec un effectif de 55 vice-présidents. Au fur et à mesure qu'ils prendront de l'expérience et deviendront plus productifs, ces décideurs devraient permettre de réduire l'inventaire de dossiers actifs et les temps de traitement du Tribunal.

Nouvelle directive du Secrétariat des nominations

Le carburant à l'origine de cette performance accrue provient en partie de la nouvelle directive de septembre 2006 du Secrétariat des nominations du gouvernement de l'Ontario, qui favorise un processus de nomination fondé sur le mérite et établit une série de nominations étalées sur une période de dix ans. Cette directive a en particulier mis fin à un gel de rémunération de 17 ans qui sapait le moral du Tribunal et le privait de nombreuses personnes qualifiées pour qui une nomination à un poste de vice-président ne constituait plus une option réaliste pour la pratique du droit. Bien qu'elle n'ait pas été aussi importante pour le Tribunal que pour d'autres tribunaux (qui avaient été soumis à des taux de rémunération encore plus faibles), cette hausse de rémunération a eu un effet positif sur ses décideurs et le moral au sein de ce groupe s'est amélioré vers la fin de 2006. Le nouveau processus de nomination et la nouvelle échelle de rémunération devraient inciter un plus grand nombre de personnes qualifiées à poser leur candidature à des postes de décideur, et cette

tendance devrait aider le Tribunal à maintenir la réputation que la qualité de ses décisions lui a déjà acquise. Il faut malheureusement prévoir que cette tendance sera graduelle puisque la formule de rémunération uniforme pour les tribunaux ontariens suppose l'absence de primes pour le travail décisionnel plus complexe effectué dans certains tribunaux.

Projet de portail Web

La venue d'un grand nombre de décideurs a mis les ressources de formation du Tribunal à rude épreuve, et il a fallu créer de nouveaux outils pour permettre à ses membres nommés par décret d'accroître leur productivité. En vue de faciliter la recherche juridique et la rédaction de décisions, le Tribunal a entrepris un projet de portail Web visant à permettre à ses décideurs de personnaliser leurs outils de recherche et leurs liens informatiques de manière à faciliter la rédaction des décisions. Ce projet devrait contribuer à la production de décisions uniformes, bien motivées et au fait des changements apportés à la législation. Il est à espérer que le portail Web et les améliorations en matière de technologie de l'information auront en 2007 le même effet que l'ajout d'un compresseur au moteur d'une voiture de course.

La quête de qualité

Avec des ressources financières limitées, il est souvent difficile de parvenir à un équilibre raisonnable entre la qualité des services décisionnels et la production. Bien qu'il se soit constamment efforcé de maximiser sa production, le Tribunal a toujours essayé de le faire en assurant le maintien de normes élevées de qualité décisionnelle. Le groupe des travailleurs blessés, le groupe des employeurs et la communauté juridique réagissent généralement bien à cette approche. Il s'agit toutefois d'un équilibre délicat à maintenir. Le Tribunal croit que la qualité ne devrait pas souffrir d'une lourde charge de travail ou de ressources limitées, et les rappels qu'il reçoit occasionnellement en ce sens lui sont toujours d'un grand soutien. Suit un extrait d'une lettre reçue d'un représentant illustrant ce genre de rappels chargés d'émotions.

> Nous vous sommes vraiment reconnaissants du temps, de l'énergie et des ressources que vous-même et vos collègues du TASPAAT avez consacrés à l'appel de [nom de la partie]. Au nom de sa famille bien aimée et ..., nous vous communiquons à tous et à chacun nos remerciements sincères...
>
> [Nous n'avons] aucune autre observation à déposer. L'évaluation médicale que vous avez récemment fournie et le rapport médical subséquent étaient excellents, complets et clairs. Apprendre avec un degré de certitude raisonnable qu'il ne souffre pas d'amiantose a été une merveilleuse nouvelle pour [notre client].
>
> Dans un livre très enrichissant intitulé *Reclaiming Higher Ground*, l'auteur, Lance Secretan, écrit « La grâce est l'étoile du Nord de tous les particuliers et organismes. Nos âmes s'inspirent de ceux qui font preuve de grâce ». Sachez que nous vous sommes

vraiment reconnaissants de la grâce par laquelle vous et tout un chacun au TASPAAT et à la CSPAAT continuez à nous inspirer jour après jour. [traduction]

Heureusement, les membres du groupe des travailleurs blessés et de celui des employeurs se sont pour la plupart montrés compréhensifs à l'égard de l'alourdissement de la charge de travail du Tribunal et de l'allongement de ses temps de traitement. Ils accordent clairement beaucoup de valeur au fait d'obtenir des décisions bien motivées provenant de décideurs compétents. Bien qu'ils trouvent sans doute le volume d'appels et les temps de traitement frustrants, ils se rendent compte qu'il n'existe pas de solution miracle. Pour enrayer ces facteurs de frustration tout en assurant le maintien de la qualité décisionnelle, il faut commencer par le processus d'évaluation, de nomination et de formation de décideurs qualifiés et par leur intégration graduelle au rôle des audiences. Les nouveaux vice-présidents trouvent invariablement que les questions médicales et juridiques à régler dans de nombreux appels sont plus complexes qu'ils ne l'avaient prévu, et le fardeau qui leur est imposé est plus lourd que dans d'autres organismes en ce qui concerne la production d'un fort volume de décisions bien motivées. Au fur et à mesure que d'autres vice-présidents seront nommés, formés et intégrés au rôle de 2007, le nombre d'audiences continuera à augmenter, l'inventaire de dossiers actifs commencera à diminuer et les temps de traitement se mettront à se resserrer. Ce processus devrait accélérer grâce aux améliorations technologiques apportées et à la productivité croissante d'un solide effectif de décideurs de plus en plus expérimentés dans le domaine de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

2007 en perspective

Tout en espérant que la quête de qualité du Tribunal demeurera fructueuse en 2007, et qu'il sera vainqueur du « Grand Prix de la productivité », je ne peux m'empêcher de penser au rapport annuel de 2007 et d'espérer pouvoir y annoncer que le Tribunal a pu échanger sa voiture de course pour une voiture plus décontractée, munie de commandes plus raffinées, et permettant un trajet plus en douceur. Avec un travail constant et de la chance, l'épreuve de l'année suivante pourrait devenir un « Sweepstake de la sérénité ».

Points saillants des cas de 2006

Cette partie du rapport rend compte de quelques-unes des questions juridiques, médicales et factuelles examinées dans les décisions résumées en 2006. Le Tribunal règle les appels dont il est saisi en vertu de quatre lois. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) est entrée en vigueur en janvier 1998. Cette loi établit un régime d'assurance pour les accidents survenus après le 31 décembre 1997, tout en modifiant et en perpétuant la *Loi sur les accidents du travail* d'avant 1997 (Loi d'avant 1997), celle d'avant 1989 et celle d'avant 1985 pour les lésions survenues avant son entrée en vigueur. Enfin, la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* a modifié certaines dispositions de la Loi de 1997 et de la Loi d'avant 1997 à compter du 26 novembre 2002. En 2006, le Tribunal a réglé des appels en vertu de ces quatre lois. Par souci de commodité, nous présentons d'abord les appels relevant de la Loi de 1997.

Appels en vertu de la Loi de 1997

La Loi de 1997 a maintenu l'indemnité pour perte non financière (PNF) et a instauré une indemnité pour perte de gains (PG) qui, pendant 72 mois, est susceptible de réexamens lors de changements importants dans la situation du travailleur et de réexamens annuels à la discrétion de la Commission. Aux termes de la Loi de 1997, les parties du milieu du travail doivent collaborer au retour au travail rapide et sécuritaire (RTRS) du travailleur. Si un retour au travail rapide et sécuritaire n'est pas possible, la Commission peut offrir un programme de réintégration sur le marché du travail (RMT) au travailleur pour l'aider à identifier un emploi ou une entreprise approprié (EEA), et elle établit ses prestations en fonction de cet EEA.

La *décision nº 2436/05*, 2006 ONWSIAT 738, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), illustre de façon intéressante comment les prestations pour PG doivent tenir compte de la situation du travailleur. Dans ce cas, le travailleur avait les capacités fonctionnelles voulues pour recommencer à travailler à un emploi modifié mais cela aurait été risqué parce qu'il faisait partie de l'unité tactique d'intervention dans une prison à sécurité maximale. Le Tribunal a conclu que l'emploi modifié n'était pas approprié car le travailleur aurait été incapable de se défendre ou de défendre autrui dans l'éventualité d'une urgence.

Bien que les deux parties du milieu du travail doivent collaborer au RTRS, c'est la collaboration du travailleur qui est le plus souvent en cause. Par exemple, dans la *décision n° 1284/06*, 2006 ONWSIAT 1540, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a suspendu les prestations prévues au paragraphe 43 (7) parce que le travailleur avait négligé de fournir à son médecin des documents nécessaires à l'évaluation de ses capacités fonctionnelles. Bien que la politique de la Commission requière généralement un avis de non-collaboration préalable à la suspension des prestations, il est permis de passer outre à cette exigence quand il est impossible d'évaluer la perte de gains du travailleur parce qu'il a délibérément négligé de collaborer. La *décision n° 750/06*, 2006 ONWSIAT 2128, fournit quand à elle un exemple de manque de collaboration de la part d'un employeur. Le travailleur avait droit à des services et à un programme de RMT mais l'employeur avait tardé plus d'un an à répondre aux demandes de renseignements de la Commission et à faire une offre de travail modifié approprié.

En 2006, le Tribunal a examiné l'application des dispositions relatives à la perte de gains dans une variété de situations soulevant des questions appartenant au domaine des relations de travail. Comme il l'a noté dans la *décision n° 1022/06*, 2006 ONWSIAT 1609, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), bien qu'il n'y ait généralement pas lieu de verser des prestations pour PG pendant une grève, le facteur de l'employabilité demeure central. Si un emploi approprié et les restrictions permanentes n'ont pas été identifiés avant le début de la grève, le travailleur a droit à des prestations pour PG puisqu'il n'aurait pas pu trouver du travail pendant la grève de toute manière.

Le Tribunal a examiné plusieurs appels contestant la façon dont la Commission avait utilisé le tableau des valeurs combinées (TVC) des guides de l'AMA.

La Loi de 1997 prescrit l'utilisation de la troisième édition révisée des *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* (guides de l'AMA) de la American Medical Association comme barème de taux pour déterminer l'indemnité pour PNF. Le Tribunal a examiné plusieurs appels contestant la façon dont la Commission avait utilisé le tableau des valeurs combinées (TVC) des guides de l'AMA. Le TVC repose sur une approche holistique de la personne. Le fait de combiner les taux, plutôt que de les additionner, a pour effet de réduire quelque peu la valeur totale de l'indemnité pour PNF. Dans la *décision n° 1119/04R*, 2005 ONWSIAT 2665, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a examiné une demande de réexamen de la Commission visant une décision dans laquelle il avait conclu que le document n° 18-05-05 du *Manuel des politiques opérationnelles* (MPO) n'exigeait pas l'utilisation du TVC dans le cas d'un travailleur qui touchait des prestations pour PNF dans différents dossiers. La demande ne remplissait pas les critères préliminaires de réexamen mais, dans la *décision n° 1119/04R*, le Tribunal s'est rangé du côté de la Commission pour dire que le document n° 18-05-05 exige l'utilisation du TVC dans de telles circonstances. Plus récemment, dans la *décision n° 1357/05*, 2006 ONWSIAT 1694, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a convenu de nouveau que le document n° 18-05-05 exige l'utilisation du TVC. La Loi et les guides de l'AMA donnent beaucoup de latitude à la Commission en la matière et, dans la *décision n° 1357/05*, le Tribunal a conclu que le document n° 18-05-05 du MPO constitue un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire de la Commission.

Les guides de l'AMA sont très techniques et mettent souvent l'accent sur la mesure de l'amplitude des mouvements. Dans la *décision nº 1630/05*, 2006 ONWSIAT 626, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a confirmé la pratique de la Commission consistant, dans les cas de microtraumatismes répétés, à tenir compte de l'impact de la lésion sur les activités de la vie quotidienne quand il y a peu ou pas de réduction de l'amplitude des mouvements. Dans de tels cas, si la Commission ne tenait pas compte des activités de la vie quotidienne, l'indemnité pour PNF serait de 0 %. Dans la *décision nº 1456/06*, 2006 ONWSIAT 1672, 79 W.S.IA.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que la Commission n'avait pas besoin de tenir compte des activités de la vie quotidienne lorsque l'amplitude des mouvements est anormale car les guides de l'AMA prévoient des taux spécifiques dans de tels cas.

En 2006, le Tribunal a examiné un nombre croissant de questions relatives au délai de six mois que la Loi de 1997 impose relativement au dépôt des demandes d'indemnité. Dans la *décision nº 2448/05*, 2006 ONWSIAT 286, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a étudié la différence entre les exigences prévues dans la Loi d'avant 1997 et celles prévues dans la Loi de 1997. Alors que la Loi d'avant 1997 mettait l'accent sur la légitimité de la demande, la Loi de 1997 met l'accent sur la légitimité de la demande de prorogation du délai.

Il peut être particulièrement difficile de déterminer à quel moment le délai de six mois commence à s'écouler dans les cas d'incapacité. Le document nº 15-01-03 du MPO prévoit que, dans les cas d'incapacité, le délai de dépôt de la demande d'indemnité commence à s'écouler à partir du moment où le travailleur déclare que ses troubles sont liés au travail. Dans la *décision nº 2184/05I*, 2005 ONWSIAT 2587, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a noté qu'il s'agissait d'un libellé très souple pouvant nécessiter certaines limitations interprétatives fondées sur le bien-fondé et la justice si, par exemple, le travailleur était au courant de tous les faits pertinents et s'il aurait raisonnablement dû savoir que ses troubles pouvaient être liés au travail. Il convient aussi de mentionner la *décision nº 2300/05*, 2006 ONWSIAT 1406, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), dans laquelle le Tribunal a examiné le document nº 15-01-03 du MPO et l'effet d'un changement sur l'aptitude du travailleur à déposer une demande de prestations. Aux termes de cette politique, la Commission peut verser l'équivalent de deux semaines de prestations au travailleur qui n'a pas déposé les documents voulus, et toute demande de prestations supplémentaires demeure en suspens jusqu'à ce qu'il les ait déposés. S'il ne les dépose pas dans les six mois, aucune prestation ne lui est payable à moins d'un changement dans le dossier ou de circonstances exceptionnelles.

Application des politiques de la Commission en vertu de la Loi de 1997

Le Tribunal tenait compte des politiques de la Commission avant l'entrée en vigueur de la Loi de 1997 mais cette loi l'enjoint maintenant expressément d'appliquer toute politique applicable dans son processus décisionnel. L'article 126 de cette loi prévoit que la Commission doit identifier les politiques applicables, et il établit un processus par lequel le Tribunal peut lui renvoyer toute politique qu'il estime non applicable à un cas particulier, non autorisée par la Loi ou incompatible avec celle-ci. En 2006, le Tribunal n'a procédé à aucun renvoi aux termes de l'article 126.

Dans la *décision n° 1119/04R*, 2005 ONWSIAT 2665, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que les principes d'interprétation des lois de la common law s'appliquent à l'interprétation des politiques de la Commission. En appliquant la politique de la Commission, le Tribunal tient compte de l'esprit de la politique de même que de son libellé. Par exemple, le document n° 05-06-06 (maintenant 15-04-02), qui porte sur l'invalidité attribuable à un traumatisme psychique, prévoit que les troubles psychologiques devraient se manifester au cours des cinq années suivant la lésion ou l'intervention chirurgicale la plus récente. Le Tribunal a examiné le cas d'un travailleur qui avait commencé à souffrir de troubles mentaux 11 ans après un accident indemnisable, à la suite d'une aggravation considérable de ses troubles pour laquelle une chirurgie avait été recommandée mais refusée. Dans la *décision n° 51/06*, 2006 ONWSIAT 882, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que l'aggravation pour laquelle une chirurgie avait été recommandée était analogue à la chirurgie envisagée dans la politique. La demande du travailleur cadrait avec l'esprit de la politique.

Les politiques de la Commission changent avec le temps. Les droits et les obligations des parties peuvent varier considérablement selon la version de la politique applicable. Par exemple, la Commission a changé sa politique relative à la déduction des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) à compter du 1er janvier 2004 : seule la portion des prestations du RPC excédant le montant des gains estimatifs d'après la lésion est maintenant déduite de l'indemnité pour perte économique future (PÉF) partielle. Dans plusieurs de ses anciennes décisions, le Tribunal a remis en question la politique initiale de la Commission consistant à déduire le plein montant des prestations du RPC des indemnités pour PÉF partielles mais, dans des décisions plus récentes, il a conclu en général que l'ancienne politique continue à s'appliquer aux prestations du RPC versées avant le 1er janvier 2004 (voir les *décisions nos 2208/05*, 2006 ONWSIAT 974, et *1334/05*, 2006 ONWSIAT 1009, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne).

Étant donné l'importance des politiques, la détermination de la politique applicable fait souvent l'objet de litiges. Le Tribunal a traité la question de l'effet rétroactif des politiques dans de nombreuses décisions en 2006. À moins d'un cadre législatif clair, les lois n'ont pas un effet rétroactif. Dans le dernier rapport annuel, nous avions noté plusieurs décisions dans lesquelles le Tribunal avait conclu que, comme il est tenu d'appliquer les politiques de la Commission aux termes de l'article 126, les politiques visées ont caractère de loi et qu'elles sont soumises à la présomption à l'encontre de l'application rétroactive des lois. Bien que dans la *décision n° 1357/05*, 2006 ONWSIAT 1694, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal ait indiqué qu'il était généralement d'accord avec ces décisions antérieures, il a soutenu que la présomption à l'encontre de l'application rétroactive n'empêchait pas la Commission de clarifier une politique que le Tribunal n'avait pas interprétée de manière uniforme. La Commission pouvait donc éclaircir son approche à l'égard du TVC dans le document n° 18-05-05 du MPO et rendre ce changement applicable aux décisions en vertu de la Loi d'avant 1997 et de la Loi de 1997.

Quand une politique plus récente est adoptée, le Tribunal peut la considérer même s'il n'est pas tenu de l'appliquer. Par exemple, dans la *décision n° 1608/05*, 2006 ONWSIAT 850, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a soutenu qu'il était permis de se guider sur une nouvelle politique n'ayant pas pour effet de changer une politique antérieure. De même, dans la *décision n° 2498/05*, 2006 ONWSIAT 166, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a soutenu qu'une politique

plus récente de la Commission pouvait servir de guide quand la version antérieure de cette politique était moins détaillée.

Il faut toutefois user de prudence avec les analogies entre différentes politiques. Dans la *décision n° 971/06*, 2006 ONWSIAT 1228, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que l'agent d'indemnisation de la Commission avait mal appliqué la définition de « travailleurs atteints d'une déficience grave » de la politique sur l'allocation de soutien à l'autonomie dans un dossier relevant de la politique sur les allocations vestimentaires. La définition très étroite de la politique sur l'allocation de soutien à l'autonomie, qui exigeait une pension d'au moins 100 %, visait une fin différente.

Enfin, dans les *décisions n^os^ 2105/01*, 2005 ONWSIAT 2442, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), et *1258/03R*, 2006 ONWSIAT 1430, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que la Commission n'était pas autorisée à adopter une politique définissant la compétence du Tribunal. L'obligation prévue au paragraphe 126 (1) relativement à l'application des politiques de la Commission vise les politiques sur des questions de fond et non sur les questions de compétence. La compétence du Tribunal est définie à l'article 123 de la Loi de 1997, et le Tribunal définit sa compétence en se fondant sur l'interprétation et l'application de cet article.

Appels en vertu des lois antérieures

En 2006, le Tribunal a continué à entendre des appels en vertu des trois lois précédentes. La Loi d'avant 1985 et la Loi d'avant 1989 prévoient des pensions pour les invalidités permanentes et des prestations temporaires pour les invalidités de courte durée. La Loi d'avant 1997 a instauré un système hybride composé d'une indemnité pour perte non financière (PNF) et d'une indemnité pour perte économique future (PÉF) pour les déficiences permanentes, en plus de maintenir les prestations temporaires pour les invalidités temporaires. Il est particulièrement difficile de régler la question du droit à une indemnité dans les cas où le travailleur a subi plus d'un accident indemnisable pendant une certaine période au cours de laquelle le régime législatif a été modifié ou à l'égard de laquelle différents régimes législatifs sont applicables.

Le système d'indemnité pour PÉF a été modifié plusieurs fois depuis son instauration. À compter du 1^er^ janvier 1998, la Loi de 1997 a remplacé les deux révisions obligatoires (R1 et R2) de cette indemnité par des révisions annuelles discrétionnaires et des révisions lors de changements importants dans la situation du travailleur. Le Tribunal a examiné plusieurs fois ce qui constitue un « changement important dans la situation » devant être déclaré par le travailleur. Aux termes de la politique de la Commission, un « changement important » s'entend de tout changement ayant une incidence sur le droit à des prestations ou à des services en vertu de la Loi. Bien qu'un tel changement puisse être clair, dans la *décision n° 1476/0512*, 2006 ONWSIAT 1542, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a noté qu'il n'en va pas toujours ainsi et qu'il peut être difficile de déterminer le moment du rétablissement comme dans les cas de problèmes de santé mentale.

La *décision nº 416/06*, 2006 ONWSIAT 748, contient un examen intéressant au sujet de la différence entre l'indemnité pour PNF, qui concerne la déficience permanente, et l'indemnité pour PÉF, qui concerne l'incapacité de travail. Un travailleur peut avoir droit à une importante indemnité pour PNF en fonction de son degré de déficience permanente, alors qu'il n'a pas droit à une indemnité pour PÉF parce qu'il est apte à retourner au travail sans perte de salaire.

Requêtes relatives au droit d'action

La Loi de 1997 et les anciennes lois sur les accidents du travail reposent sur un « compromis historique » en vertu duquel les travailleurs ont renoncé à leur droit d'action en échange d'un régime d'indemnisation sans égard à la responsabilité. Les requêtes relatives au droit d'action peuvent soulever des questions juridiques complexes, souvent dans des contextes tragiques ou inhabituels. Par exemple, dans la *décision nº 2282/05*, 2006 ONWSIAT 1093, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que la Loi ne supprimait pas le droit d'action de la travailleuse contre l'employeur qu'elle accusait d'agression sexuelle. L'employeur, qui était un partenaire dans l'entreprise, ne pouvait pas être considéré comme un employeur de l'annexe 1 au moment des agressions. Le Tribunal a aussi conclu que la Loi supprimait le droit d'action contre les autres partenaires dans l'entreprise.

La question du contrôle exercé par l'employeur à l'endroit du travailleur est souvent en litige. Dans la *décision nº 2165/04*, 2006 ONWSIAT 2083, le Tribunal a conclu que des travailleurs n'étaient pas en cours d'emploi lors d'une descente policière à haut risque à laquelle ils avaient été soumis en revenant d'un voyage d'affaires hors de la province parce qu'ils étaient soupçonnés d'avoir participé à un vol de bijoux. Au moment de la descente, les travailleurs n'étaient pas sous le contrôle de l'employeur au moment de l'accident mais plutôt de la police qui avait arrêté leur véhicule. Par contraste, la travailleuse dans la *décision nº 1792/06*, 2006 ONWSIAT 2175, avait été exposée à des gaz en suivant le plan d'évacuation de l'employeur. La Loi supprimait son droit d'action parce qu'elle agissait sous la direction de l'employeur.

Le Tribunal a examiné plusieurs fois l'interaction entre le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail et le régime d'assurance-automobile. Dans la *décision nº 742/04R*, 2005 ONWSIAT 2592, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a examiné le paragraphe 10 (15) de la Loi d'avant 1997 aux termes duquel aucune prestation n'est payable au travailleur qui a droit à des indemnités d'accident légales en vertu de la *Loi sur les assurances*, à moins que le choix de toucher de telles prestations ait été confirmé. Le travailleur qui a choisi de toucher de telles prestations ne peut revenir sur son choix s'il l'a confirmé aux termes du paragraphe 10 (16). Bien que la Commission n'ait jamais conçu de formulaire de confirmation, le Tribunal a conclu dans la *décision nº 742/04R* que cela n'était pas nécessaire. La Commission avait toujours l'obligation formelle de déterminer si le travailleur désirait confirmer son choix de toucher des prestations d'assurance contre les accidents du travail. Dans certains cas, le fait de toucher des prestations peut constituer une confirmation implicite. Il n'y avait pas eu confirmation implicite dans le cas d'un travailleur qui avait seulement touché une indemnité de maintien pour PÉF et un mois de supplément sans avoir eu l'occasion de s'opposer à ces prestations.

Une autre question que le Tribunal a dû trancher plusieurs fois est la question de sa compétence à l'égard des demandes aux termes de l'article 31 quand un travailleur a touché des indemnités d'accidents légales en application de la *Loi sur les assurances* en l'absence d'une action en justice. Dans la *décision nº 2035/05*, 2006 ONWSIAT 159, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a indiqué qu'il était d'accord avec la *décision nº 465/05*, 2005 ONWSIAT 2102, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), qu'il n'était pas compétent. À la fin de la période visée par ce rapport, le Tribunal continuait à instruire cette question.

Appels soulevant des questions particulières aux employeurs

Une part importante des appels dont le Tribunal est saisi continue à viser des questions particulières aux employeurs, telles que la classification, les pénalités et les rajustements dans le cadre du programme de tarification par incidence. Ces appels soulèvent souvent des questions de rétroactivité; par exemple, le Tribunal peut être appelé à déterminer jusqu'où la Commission peut reculer lors de la mise en œuvre d'une décision ayant une incidence sur les coûts d'un employeur. Dans la *décision nº 1983/03*, 2005 ONWSIAT 2580, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a confirmé le document nº 14-02-06 du MPO. Selon ce document, aucune question de rétroactivité ne se pose quand la Commission applique un changement de classification au début de l'année de la date de la visite de vérification indiquée sur l'avis de vérification. Il n'y avait aucune raison de ne pas appliquer la date de la politique puisque la Commission n'avait pas tardé à aviser l'employeur des résultats de la vérification et qu'il n'existait aucune autre circonstance exceptionnelle. D'un autre côté, dans la *décision nº 105/06*, 2006 ONWSIAT 1118, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a accueilli un appel concernant l'effet rétroactif d'un changement de classification parce qu'il n'y avait aucune explication raisonnable justifiant un intervalle d'environ un an et demi entre la date de la vérification et l'avis et que le retard avait eu un effet adverse sur l'employeur en l'empêchant de passer ce coût supplémentaire à ses clients.

La politique ne prévoyait pas de rajustements rétroactifs à la formule de tarification par incidence CAD-7 initialement mais la Commission avait établi certaines exceptions dans la pratique (par exemple, pour les maladies professionnelles à longue période de latence et les demandes de tiers). Dans la *décision nº 1776/04*, 2005 ONWSIAT 2700, le Tribunal a conclu que ni la politique ni la pratique de la Commission n'autorisait à procéder à des rajustements rétroactifs de fréquence dus aux coûts découlant des indemnités pour perte non financière (PNF) et il a accueilli un appel contre une décision en application de laquelle la Commission avait procédé à un tel rajustement.

Dans la *décision nº 1623/05*, 2006 ONWSIAT 699, le Tribunal a examiné un appel contre une décision portant sur les intérêts rétroactifs dus à la suite d'un appel relatif à un changement de classification. Le Tribunal a confirmé la décision de la Commission de verser des intérêts à partir de 1997 conformément à sa politique. Bien que la Commission ait le pouvoir discrétionnaire de verser des intérêts plus loin dans le temps dans des circonstances exceptionnelles, il ne suffit pas d'invoquer l'erreur à l'origine du changement de classification. L'employeur est responsable dans une certaine mesure de signaler l'erreur à la Commission.

Le Tribunal a examiné la question de savoir si la Commission peut se servir de données courantes dans la mise en œuvre d'une décision du Tribunal reconnaissant le droit à un rajustement rétroactif ou si elle doit se limiter aux changements identifiés dans l'appel. Dans la *décision n° 1096/05*, 2006 ONWSIAT 1826, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a noté le document n° 13-02-05 selon lequel, quand elle rajuste des surcharges ou des remboursements antérieurs, la Commission utilise des données actualisées sur les coûts ou les fréquences. Même si la politique n'était pas en vigueur à ce moment-là, elle pouvait quand même servir de guide, car il n'était pas raisonnable d'utiliser des données périmées. Lors de l'examen de la justice et du bien-fondé de l'appel, il fallait tenir compte de l'intérêt des autres employeurs et des retombées générales sur la caisse d'assurance. Une fois qu'un employeur ouvre volontairement la porte à un rajustement rétroactif, il est juste d'y inclure autant les débits que les crédits.

Au nombre des autres questions particulières aux employeurs examinées en 2006, mentionnons celles relatives au programme Sécurité avant tout. La Commission impose une pénalité aux employeurs qui obtiennent moins de 75 % lors d'une vérification du programme Sécurité avant tout. Dans la *décision n° 1270/06*, 2006 ONWSIAT 1799, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune raison de traiter une note de 68,5 % comme une note de passage quand la Commission exigeait 75 % puisque la sécurité est une obligation primordiale et très importante sur les lieux du travail. Le Tribunal a toutefois rajusté la date de la pénalité du programme Sécurité avant tout puisque l'employeur s'était fondé sur la date initiale indiquée par la Commission et que la pénalité aurait été démesurément gonflée en appliquant une autre période. Dans la *décision n° 2266/05*, 2006 ONWSIAT 1077, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu qu'une vérification du programme Sécurité avant tout avait exigé à tort qu'une agence de placement de personnel temporaire crée des comités conjoints de santé et sécurité pour neuf bureaux auxiliaires comptant chacun un ou deux employés. Le Tribunal a conclu que la période de six mois donnée pour remédier aux lacunes notées devait débuter à partir de la date à laquelle l'employeur avait reçu un avis adéquat des mesures correctives nécessaires.

Appels en matière de maladies professionnelles

Les cas de maladies professionnelles soulèvent certaines des questions médicales et factuelles les plus compliquées, car ils mettent en cause l'exposition à des procédés ou à des produits nocifs. Les maladies professionnelles sont indemnisables quand elles cadrent avec les dispositions relatives aux « maladies professionnelles » ou aux « incapacités ».

La *décision n° 1746/05*, 2006 ONWSIAT 2050, est l'une des premières décisions dans lesquelles le Tribunal a examiné les effets de la fumée secondaire. Bien que la maladie pulmonaire chronique obstructive alléguée n'ait pas été établie, la travailleuse avait droit à une indemnité pour bronchite chronique et asthme. Le Tribunal a accepté l'opinion d'un assesseur médical selon laquelle la bronchite de la travailleuse était liée à son exposition à la fumée secondaire sur les lieux du travail. Des éléments de preuve épidémiologique digne de foi indiquaient un lien entre la fumée secondaire et le risque de contracter l'asthme à l'âge adulte et il n'y avait aucun élément de preuve relatif à d'autres facteurs de risque.

La preuve épidémiologique joue souvent un rôle important dans les cas de maladie professionnelle. La *décision n° 574/05*, 2006 ONWSIAT 1623, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), contient un excellent examen de l'utilisation de la preuve épidémiologique. La preuve médicale indiquait un risque accru de cancer de la vessie en raison de l'exposition à des substances dans une mine et une usine de frittage; cependant, le Tribunal a noté que le degré de risque excédentaire identifié dans les études épidémiologiques établissait qu'il y avait seulement une possibilité de lien avec le travail dans un cas particulier. Il fallait examiner si le degré de risque excédentaire était tel qu'il était probable que l'exposition professionnelle constituait un facteur de causalité important. Même s'il n'était pas directement applicable, le document n° 04-04-08 du MPO, qui concerne l'exploitation aurifère, était utile puisqu'il décrivait les facteurs à considérer pour évaluer les niveaux inférieurs de risque.

Comme nous l'avons mentionné dans des rapports annuels précédents, la Commission a émis un document de référence pour la prise de décisions relatives à l'exposition à la poussière et à la bronchopneumopathie obstructive chronique (BOC), aussi appelée maladie pulmonaire obstructive chronique (MPOC). Dans la *décision n° 865/92R4*, 2006 ONWSIAT 569, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a examiné ce document pour établir un taux de pension pour MPOC. Dans cette décision, le Tribunal a noté que, dans l'arrêt *Athey c. Leonati*, [1996] 3 S.C.R. 458, la Cour suprême du Canada a confirmé que, même s'il ne devait pas y en avoir dans les cas de lésion unique découlant de causes multiples, la répartition des dommages et intérêts est permise quand la preuve établit l'existence de lésions multiples distinguables l'une de l'autre, d'une affection symptomatique avant l'apparition d'une déficience ou d'une lésion concomitante distinguable sur le plan médical. Le Tribunal a conclu que le document n° 08-01-05 du MPO de la Commission était compatible avec l'arrêt Athey.

La preuve examinée dans la *décision n° 865/92R*, 2003 ONWSIAT 2568, indiquait que l'usage du tabac et l'exposition à la poussière étaient deux facteurs concomitants à l'origine de lésions pulmonaires simultanées et non distinguables. Chacun de ces facteurs s'aggravait mutuellement. Comme la MPOC ne pouvait pas être considérée comme le produit de deux lésions distinguables du point de vue médical, il n'était pas possible de répartir la pension du travailleur. La Commission avait appliqué le document de référence mais le Tribunal n'était pas tenu de le faire puisque ce document ne constituait pas une politique aux termes de l'article 126.

Questions diverses

À la lumière du récent arrêt *Tranchemontagne c. Ontario (Directeur, Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)* [2006] C.S.C. 14, [2006] 1 R.C.S. 513 de la Cour suprême du Canada, le Tribunal peut examiner les questions relatives aux droits de la personne soulevées à l'égard de sa législation habilitante en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* (Code). Dans la *décision n° 2452/05I*, 2006 ONWSIAT 667, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a conclu que l'alinéa 43 (1) c) de la Loi de 1997, qui limite à deux ans le droit à des prestations pour les travailleurs de 63 ans ou plus, ne contrevient pas au Code car « services » y exclut les paiements périodiques imposés par la loi. L'audience reprendra aux fins de l'examen de la question constitutionnelle après avis aux procureurs généraux du Canada et de l'Ontario. Dans la *décision n°*

2122/04, 2006 ONWSIAT 1192, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a examiné l'appel d'une travailleuse selon laquelle il y avait eu infraction aux dispositions du Code prévoyant un traitement égal en matière de services sans discrimination fondée sur la situation matrimoniale parce qu'elle n'avait pas eu droit au paiement de frais de garde d'enfants pendant qu'elle participait à un programme de réintégration sur le marché du travail. Le Tribunal a rejeté son appel vu l'absence de toute observation spécifique au sujet de la compétence ou de l'exclusion des paiements périodiques dans la définition de services dans le Code.

Quand des parties sont en cause dans plusieurs instances, le Tribunal peut être appelé à évaluer les constatations d'autres tribunaux. Dans la *décision n° 1544/06*, 2006 ONWSIAT 2034, le Tribunal a appliqué l'arrêt *Toronto (Ville) c. Syndicat canadien des employés de la Fonction publique, section locale 79* (2003), 232 O.R. (4d) 385, dans lequel la Cour suprême du Canada a conclu que les tribunaux administratifs devraient donner suite aux condamnations criminelles. Le raisonnement s'appliquait aussi aux convictions en vertu de la Loi de 1997. La situation est différente quand une partie est acquittée puisque les tribunaux appliquent une norme de preuve plus rigoureuse dans les instances criminelles. Dans la *décision n° 1476/05I2*, 2006 ONWSIAT 1542, 79 W.S.I.A.T.R. (en ligne), le Tribunal a noté que l'arrêt *Toronto (Ville) c. SCFP, section locale 79* précisait aussi que la doctrine de l'abus de procédure pouvait s'appliquer pour interdire la remise en cause de la culpabilité pour respecter les principes d'économie, d'uniformité, de finalité et d'intégrité judiciaires du système de justice administrative. Même s'il n'est pas lié par les constatations sous-jacentes à un acquittement criminel, le Tribunal devrait avoir des raisons impérieuses pour parvenir à des conclusions différentes.

Au nombre des autres décisions intéressantes rendues en 2006, mentionnons : la *décision n° 1390/98*, 2006 ONWSIAT 28, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), dans laquelle le Tribunal a examiné les principes juridiques de la causalité dans un cas où un accident professionnel initial avait été suivi d'un accident de véhicule automobile non indemnisable; la *décision n° 2456/05I*, 2006 ONWSIAT 89, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), dans laquelle le Tribunal a conclu qu'il était compétent pour entendre un appel contre une décision définitive de la Commission fondée sur une entente conclue entre les parties; la *décision n° 512/99R2*, 2006 ONWSIAT 90, 77 W.S.I.A.T.R. (en ligne), dans laquelle le Tribunal a examiné le pouvoir du président du Tribunal en vertu de la Loi de 1997 de confier un appel à un comité tripartite; la *décision n° 101/06*, 2006 ONWSIAT 341, dans laquelle le Tribunal a examiné une demande d'indemnité pour stress post-traumatique dans un cas faisant intervenir des événements professionnels stressants, tels qu'une émeute dans une prison et des questions de relations de travail; la *décision n° 1624/04R*, 2005 ONWSIAT 2763, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne), dans laquelle le Tribunal a examiné la compétence très limitée relative à l'examen du risque de perte de l'acquis; la *décision n° 282/05*, 2005 ONWSIAT 2716, par laquelle le Tribunal a rejeté une demande de virement au Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés fondée sur l'argument qu'un travailleur était plus enclin à contracter un syndrome du canal carpien en raison de l'usage du tabac.

Demandes de révision judiciaire et autres instances

Quand le Tribunal a célébré son 21e anniversaire en octobre 2006, aucune de ses décisions n'avait encore été annulée par suite de révision judiciaire. Le Tribunal ayant plus de 35 000 décisions à son actif, cette fiche remarquable témoigne de l'excellence de ses décisions ainsi que du dévouement de ses décideurs et de son personnel.

La Cour divisionnaire a toutefois annulé une décision du Tribunal en novembre 2006. Le Tribunal a signifié une motion en autorisation d'appel en vue d'en appeler de cette décision de la Cour divisionnaire à la Cour d'appel.

Le compte rendu ci-dessous indique une activité assez importante au chapitre des révisions judiciaires pendant la période visée par ce rapport. Les avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal coordonnent toutes les réponses aux demandes de révision judiciaire et aux autres demandes devant les tribunaux, et ils représentent le Tribunal dans la plupart des instances judiciaires.

Révision judiciaire

1. **Décision n° 433/99 (24 juin 1999) et décision n° 433/99R, 2000 ONWSIAT 1439 (30 mai 2000); Mills v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (15 novembre 2006), Cour divisionnaire**

   Le travailleur avait subi une lésion au dos en avril 1979. Aucune plainte de maux de dos n'avait été notée à son dossier médical pendant la période de 1979 à 1990. Vers la fin de 1991, il avait eu une crise de mal de dos et, en 1993, il avait déclaré à la Commission que ses maux de dos étaient liés à l'accident dont il avait été victime en 1979, soit 14 ans plus tôt. Le dossier contenait un rapport par lequel le spécialiste du travailleur appuyait l'existence d'un lien entre l'accident et les problèmes de dos du travailleur. Le vice-président devait régler la question de la continuité, de la compatibilité et de la causalité médicales. Le vice-président a

conclu que l'accident de 1979 n'avait ni causé ni contribué aux symptômes de 1990, et il a refusé de reconnaître le droit à une indemnité.

Les juges Smith, Kent et Pierce de la Cour divisionnaire ont entendu la demande de révision judiciaire le 5 octobre à Sudbury et ont différé leur décision. Dans une décision rendue le 15 novembre, la Cour divisionnaire a accueilli la demande de révision judiciaire et a annulé les *décisions n^{os} 433/99* et *433/99R*.

La Cour a soutenu que les constatations de fait du Tribunal comportaient plusieurs erreurs qui, prises séparément, étaient négligeables mais dont l'effet cumulatif ne concordait pas avec la conclusion du Tribunal. Tout en reconnaissant que la norme d'examen était celle de la décision manifestement déraisonnable, la Cour a soutenu que les constatations de fait du Tribunal étaient erronées et qu'une conclusion rationnelle ne peut s'appuyer sur des constatations de fait erronées.

Le Tribunal a signifié une motion en autorisation d'appel le 30 novembre 2006 en vue d'en appeler de cette décision de la Cour divisionnaire à la Cour d'appel.

2. Décision n° 855/03, 2005 ONWSIAT 2490, 76 W.S.I.A.T.R. (en ligne); Rodrigues c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Le travailleur était membre d'un syndicat et, aux termes de sa convention collective, l'employeur contribuait en son nom à un régime d'avantages sociaux prévoyant une assurance-maladie et une assurance-dentaire ainsi qu'une pension. Les contributions de l'employeur étaient calculées en fonction des heures de travail effectuées par le travailleur. Aux termes de la convention collective, une partie des contributions servait au maintien des contributions du travailleur au régime d'avantages sociaux pendant une période pouvant aller jusqu'à un an après une lésion.

Le travailleur a subi une lésion. Il alléguait que les contributions faites en son nom au régime d'avantages sociaux devaient être incluses dans la base salariale devant servir au calcul de ses prestations dans le cadre du régime d'assurance contre les accidents du travail. Le Tribunal a rejeté l'appel du travailleur en notant que la politique de la Commission ne prévoyait pas que la base salariale incluait les versements faits à des régimes d'assurance et de pension. Il n'y avait aucun lien direct entre les contributions de l'employeur et les prestations du travailleur. Le Tribunal a aussi soutenu que la législature n'entendait pas inclure les contributions de tous les employeurs ontariens dans les revenus des travailleurs ou de créer une situation où certains travailleurs recevraient un revenu non imposable.

Le travailleur a déposé une demande de révision judiciaire. Le Tribunal a déposé son mémoire. La Commission a déposé une motion pour intervenir dans la révision judiciaire, et sa motion a été accueillie. Cette demande de révision judiciaire devait être entendue en janvier 2007.

3. **Décision n° 653/99 (15 novembre 1999) et décision n° 653/99R, 2002 ONWSIAT 156 (21 janvier 2002); Gualtieri c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**

   Dans la *décision n° 653/99*, le Tribunal a refusé de reconnaître au travailleur le droit à une augmentation de son indemnité pour perte économique future (PÉF) et de son indemnité pour perte non financière (PNF) au motif que ses troubles découlaient de facteurs non indemnisables. Le travailleur a attendu plus de trois ans avant de déposer une demande de révision judiciaire.

   L'avocat de l'employeur a demandé l'annulation de la demande de révision judiciaire pour cause de retard, et le Tribunal a déposé un mémoire à l'appui de cette demande. La motion devait être entendue en octobre à Ottawa. Peu avant l'audition de la motion, l'avocat du travailleur a proposé le rejet de la demande de révision judiciaire avec consentement. Toutes les parties ont consenti au rejet de la demande de révision judiciaire sans les frais.

4. **Décision n° 1402/03, 2004 ONWSIAT 92, 67 W.S.I.A.T.R. 163, et décision n° 1402/03R, 2005 ONWSIAT 1864 (19 août 2005); Jovic c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**

   La Commission avait établi les prestations du travailleur en fonction du salaire réel que l'employeur lui avait versé. Le travailleur soutenait que le salaire versé était trop bas et que, selon la convention collective, l'employeur aurait dû le payer à un taux plus élevé. Le Tribunal a soutenu qu'il n'était pas compétent pour interpréter une convention collective et que la question de savoir si le salaire versé était correct relevait du domaine des relations de travail. Le travailleur n'avait pas tenté de recours dans le cadre de sa convention collective. Le Tribunal a conclu que les prestations avaient été calculées en fonction du salaire versé au travailleur, comme il se doit, et que le Tribunal n'était pas compétent pour examiner la question du salaire qui aurait dû lui être versé.

   Le travailleur a fait une demande de révision judiciaire visant les décisions du Tribunal. À la fin de 2006, le Tribunal préparait son mémoire de l'intimé.

5. **Décision n° 172/02I, 2002 ONWSIAT 523 (28 février 2002), décision n° 172/02, 2003 ONWSIAT 2088 (22 septembre 2003) et décision n° 172/02R, 2004 ONWSIAT 1388 (30 juin 2004); Singh c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**

   En janvier 1995, le travailleur avait subi des lésions au coude et au dos. Il avait touché des prestations d'invalidité totale de la date de l'accident jusqu'au début de 1996, quand la Commission les avait interrompues parce qu'il avait refusé d'accepter du travail approprié. La Commission avait rétabli ses prestations pour perte de gains à compter de décembre 2001 et elle lui avait reconnu le droit à une indemnité pour perte économique future de 100 % en avril 2003.

Le travailleur avait interjeté appel au Tribunal pour se faire reconnaître le droit à une indemnité pour invalidité attribuable à un traumatisme psychique et à des prestations pour perte de gains de février 1996 à décembre 2001. Dans la *décision n° 172/02*, le Tribunal lui avait reconnu le droit à une indemnité pour invalidité attribuable à un traumatisme psychique mais il avait conclu qu'il avait été totalement invalide seulement à partir de juillet 1999. Le travailleur avait demandé un réexamen, et le Tribunal avait accueilli sa demande en partie en faisant débuter ses prestations le 9 septembre 1998. Le travailleur avait fait une autre demande de réexamen visant la période antérieure à septembre 1998 et le Tribunal avait rejeté sa demande.

Le travailleur a fait une demande de révision judiciaire. À la fin de 2006, le Tribunal avait déposé son dossier et attendait le mémoire du travailleur.

6. **Décision n° 2282/05, 2006 ONWSIAT 1093, 78 W.S.I.A.T.R. (en ligne), et décision n° 2282/05R, 2006 ONWSIAT 1928 (29 août 2006); Kranc c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**

Une femme de chambre employée dans un motel soutenait que K, un des propriétaires du motel, l'avait agressée sexuellement. La travailleuse avait intenté une action contre les copropriétaires du motel. Les défendeurs avaient demandé au Tribunal de déterminer si la Loi supprimait les droits d'action de la demanderesse.

Les défendeurs niaient les allégations mais ils avaient convenu qu'elles étaient véridiques aux fins de l'instruction de leur requête au Tribunal.

Le Tribunal avait conclu que la Loi supprimait les droits d'action de la demanderesse contre tous les défendeurs, à l'exception de K. La demanderesse était une travailleuse d'un employeur de l'annexe 1 et les agressions sexuelles constituaient des accidents au sens de la Loi. Cependant, les agressions sexuelles commises ne cadraient pas avec l'emploi, et K ne pouvait donc pas être considéré comme un employeur au moment de ces agressions. La Loi n'avait pas pour objet de protéger les employeurs contre les actions découlant d'agressions délibérées commises à l'endroit des travailleurs.

Le Tribunal avait rejeté une demande de réexamen. Les défendeurs ont déposé une demande de révision judiciaire. À la fin de 2006, le Tribunal attendait le mémoire du requérant.

7. **Décision n° 1509/02, 2004 ONWSIAT 196 (2 février 2004) et décision n° 1509/02R, 2006 ONWSIAT 2179 (27 septembre 2006); Gallina c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**

Deux sœurs avaient été suspendues en même temps pour avoir fumé dans une zone non fumeurs au travail. La sœur n° 1 avait fait rapport d'un accident quelques heures après son retour de suspension. La sœur n° 2 avait fait rapport d'un accident quelques heures après l'accident, avant que sa suspension ne prenne effet.

La Commission avait rejeté la demande d'indemnité de la sœur nº 1. La travailleuse avait interjeté appel, et le Tribunal avait rejeté son appel (*décision nº 1384/03*, 2003 ONWSIAT 2895), après quoi elle avait fait une demande de révision judiciaire. Le 6 avril 2005, la Cour divisionnaire avait rejeté à l'unanimité cette demande de révision judiciaire. La Cour avait déclaré ce qui suit : À notre avis, le Tribunal a examiné la preuve attentivement et a motivé sa décision. La décision à laquelle il est parvenu en se fondant sur la preuve n'est pas manifestement déraisonnable [traduction].

La Commission avait toutefois accueilli la demande d'indemnité de la sœur nº 2. L'employeur avait interjeté appel de cette décision de la Commission, et le Tribunal avait accueilli son appel en annulant l'admissibilité initiale de la travailleuse (*décision nº 1509/02*). La sœur nº 2 avait ensuite fait une demande de révision judiciaire.

À la suite de la décision de la Cour divisionnaire pour la sœur nº 1, la sœur nº 2 avait décidé de reporter sa demande de révision judiciaire pour permettre à son avocat de déposer une demande de réexamen. Le Tribunal avait consenti au report.

Le Tribunal a rejeté la demande de réexamen. La travailleuse avait récemment retenu les services d'un nouvel avocat. À la fin de 2006, la demande de révision judiciaire était encore en suspens.

8. **Décision nº 2454/03, 2004 ONWSIAT 117 (20 janvier 2004) et décision nº 2454/03R, 2004 ONWSIAT 1916 (15 septembre 2004); Vina c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**

Le Tribunal avait conclu que le travail du demandeur n'avait pas contribué de façon importante à l'apparition de son syndrome bilatéral du canal carpien et il avait refusé de lui reconnaître le droit à des prestations. Après le rejet de sa demande de réexamen, le travailleur avait fait une demande de révision judiciaire.

En préparant son mémoire, le Tribunal avait remarqué que, dans son mémoire, le demandeur faisait référence à des éléments de preuve ne faisant pas partie du dossier d'instance. Le demandeur a choisi de reporter sa demande de révision judiciaire et de faire une nouvelle demande de réexamen au Tribunal. À la fin de 2006, le Tribunal attendait la demande de réexamen du travailleur.

Autres instances

Kamara c. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Dans la *décision nº 1132/02R*, 2005 ONWSIAT 1349, un comité du Tribunal composé d'un vice-président, d'un membre représentant les travailleurs et d'un membre représentant les

employeurs avait rejeté l'appel du travailleur blessé. Le travailleur, qui avait présenté son cas lui-même, avait intenté une action d'un million de dollars contre le vice-président du comité. Les motifs de l'action n'étaient pas clairs.

Le Tribunal avait déposé une motion en annulation contre l'action du travailleur, et cette motion a été entendue le 11 octobre. Le juge Sachs a accueilli la motion au motif que le vice-président agissait dans le cadre de ses fonctions aux termes de la Loi et qu'il bénéficiait donc de l'immunité prévue au paragraphe 179 (1).

Enquêtes de l'ombudsman

Le Bureau de l'ombudsman a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes faites contre le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris le Tribunal. Quand il reçoit une plainte au sujet d'une décision du Tribunal, l'ombudsman mène une enquête approfondie et examine si l'analyse du Tribunal est raisonnable. S'il a besoin de renseignements du Tribunal ou s'il s'avère nécessaire de procéder à une enquête officielle, l'ombudsman avise le Tribunal qu'il a l'intention d'enquêter. Au terme de son enquête, l'ombudsman peut recommander un réexamen mais il survient rarement qu'il remette en question la décision du Tribunal.

Le Tribunal reçoit généralement quelques avis d'enquête chaque année. Par exemple, il en avait reçu six en 2005, 12 en 2004 et trois en 2003. À la fin de 2005, tous ces dossiers avaient été fermés sans que l'ombudsman ne recommande aucune mesure. En 2006, le Tribunal n'a reçu aucun avis d'enquête ce qui représente une réalisation de taille compte tenu du nombre d'audiences tenues et de décisions rendues au cours de l'année.

Comme nous l'avons mentionné dans des rapports annuels précédents, l'ombudsman continue à surveiller les questions de production associées au nombre insuffisant de décideurs, et le président du Tribunal le tient au courant des progrès réalisés à ce sujet. À la fin de 2006, le président du Tribunal a informé l'ombudsman que l'effectif de vice-présidents passerait à 55 grâce aux dernières nominations et que le Tribunal avait enregistré une légère diminution de son inventaire de dossiers actifs. En présumant que le budget le permette, il devrait y avoir d'autres nominations au Tribunal en 2007, et un plus grand nombre de décideurs compétents devrait permettre une productivité accrue au Tribunal. Le président du Tribunal va continuer à informer l'ombudsman à ce sujet en 2007.

RAPPORT DU TRIBUNAL
Organisation du Tribunal

Vice-présidents, membres et cadres supérieurs

Le lecteur trouvera à l'annexe A la liste des vice-présidents, des vice-présidentes, des membres, des cadres supérieurs et des conseillers médicaux en fonction à la fin de la période visée par ce rapport. Le lecteur y trouvera aussi une liste des renouvellements de mandat et des vice-présidents, des vice-présidentes et des membres nommés par décret en 2006.

Bureau de la conseillère juridique du président

Le Bureau de la conseillère juridique du président (BCJP) fait partie de la structure organisationnelle du Tribunal depuis la création de ce dernier en 1985. Il s'agit d'un service juridique qui est distinct du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal et qui ne participe pas à la plaidoirie lors des audiences. Le BCJP est responsable du processus d'examen des projets de décisions décrit dans des rapports annuels précédents.

Le BCJP a entre autres pour fonction de conseiller le président et les membres de son cabinet, particulièrement en ce qui concerne les demandes de réexamen complexes, les enquêtes en rapport avec les décisions rendues, les enquêtes de l'ombudsman et les autres plaintes. Le BCJP est aussi chargé d'assurer le respect de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP) ainsi que de répondre aux plaintes et appels en rapport avec cette loi. Enfin, le BCJP est appelé à conseiller le reste du Tribunal en matière de confidentialité.

En 2006, le BCJP a continué à mettre l'accent sur la formation professionnelle de manière à répondre aux besoins découlant de l'administration de quatre lois, des récentes modifications apportées à la législation et des nombreuses politiques de la Commission. En plus de participer à l'orientation des nombreux décideurs qui se sont joints au Tribunal en 2006, le BCJP a contribué à la révision et à la restructuration du programme d'orientation du Tribunal. Les avocats du BCJP se sont aussi chargés de recherches, de la production de documents d'actualité ainsi que de la conception et de la présentation de séances de formation professionnelle continue.

Le Tribunal a mis de plus en plus l'accent sur la gestion des connaissances en 2006. Le BCJP a participé aux activités dans ce domaine en contribuant à différentes initiatives de gestion des connaissances visant à favoriser l'accès à l'information juridique, administrative et procédurale par les membres nommés par décret.

Bureau de la vice-présidente greffière

Le personnel du Bureau de la vice-présidente greffière (BVPG) est le premier point de contact au Tribunal pour les appelants, les intimés et leurs représentants.

Le BVPG est chargé du traitement initial des appels et des demandes dont le Tribunal est saisi. Sur réception d'un avis d'appel ou d'une demande, le Tribunal avise les parties. Quand l'appelant est prêt à procéder, le Tribunal fait venir le dossier de la Commission. Le Tribunal prépare ensuite l'appel en vue de son audition en s'assurant qu'il ne manque rien au dossier et que le cas est prêt à être entendu.

À cette étape préparatoire, le personnel du Tribunal utilise aussi différentes techniques de règlement extrajudiciaire des différends (RED) pour régler les appels sans audience. Des membres du personnel formés en communication et en médiation travaillent avec les parties représentées et non représentées.

La vice-présidente greffière

À la demande des membres du personnel du Tribunal et des parties, la vice-présidente greffière, Martha Keil, peut régler les questions préliminaires pouvant se poser au sujet de la recevabilité de la preuve, de la compétence et de la détermination des questions en litige sur renvoi par le personnel du Tribunal et les parties à l'appel. La vice-présidente, qui peut procéder par voie d'audience ou d'examen sur documents, émet une décision écrite motivée. Les demandes de renvoi à la vice-présidente greffière sont adressées au personnel du BVPG.

Le BVPG se compose de plusieurs groupes.

Service de l'examen préliminaire

Le Service de l'examen préliminaire est chargé du traitement initial de tous les appels. Il passe en revue les formulaires d'avis d'appel (formulaire AA) et les formulaires de confirmation d'appel (formulaire CA) pour vérifier s'ils sont complets et s'ils remplissent les conditions prescrites par la législation. Il identifie aussi les appels qui se prêtent à une audition plus expéditive sur documents.

Ce service examine aussi les dossiers pour identifier les questions de compétence ou de preuve qui pourraient empêcher le Tribunal de régler l'appel. Il arrive à l'occasion que les parties se désistent en faveur d'un recours plus approprié.

Équipes de la vice-présidente greffière

Ces équipes examinent tous les dossiers pour assurer que les appels sont prêts à être entendus. Cette étape joue un rôle fondamental pour réduire les ajournements et les travaux consécutifs à l'audience pouvant résulter d'une liste de questions incomplète, de questions non réglées à la Commission ou d'insuffisance de la preuve. Ces équipes correspondent aussi avec les parties et répondent à leurs demandes de renseignements, ce qui peut consister à leur transmettre les instructions des décideurs.

Services de règlement extrajudiciaire des différends

Le Tribunal offre des services de RED pour régler les appels sans tenir une audience. Si les parties parviennent à s'entendre, un projet de règlement est officialisé par écrit et soumis aux parties pour signature. Le projet de règlement signé est ensuite soumis à un vice-président. S'il est convaincu que le projet de règlement est conforme à la législation et aux politiques de la Commission et qu'il est raisonnable compte tenu des faits entourant le cas, le vice-président émet une décision écrite l'incorporant. Si les procédés de RED ne permettent pas de parvenir à un règlement, l'appel est préparé en vue d'une audition en suivant la procédure habituelle.

Services de médiation

Les médiateurs du Tribunal offrent des services de RED plus spécialisés. Quand un appelant demande des services de médiation, le Tribunal passe l'appel en revue pour déterminer s'il se prête à la médiation et il communique avec la partie intimée pour déterminer si elle est disposée à essayer de régler le litige par voie de médiation. Quand les deux parties sont disposées à participer à la médiation, et quand l'appel se prête à ce procédé, le dossier est confié à un médiateur en vue d'un examen approfondi. Le médiateur travaille avec les parties dans l'impartialité et la confidentialité en vue de parvenir à un règlement mutuellement acceptable. La médiation se déroule généralement lors de rencontres en face-à-face mais les parties peuvent être conviées à des téléconférences quand cela est approprié. Le médiateur peut communiquer avec les parties avant la date de la séance de médiation pour examiner les choix s'offrant en vue du règlement de l'appel, pour éclaircir les questions en litige ou pour déterminer s'il manque des renseignements.

Si la revue du dossier révèle des questions de crédibilité ou la nécessité d'entendre des témoignages oraux, le cas ne se prête pas à la médiation et il est alors acheminé pour être réglé en suivant la procédure habituelle. Le dossier est aussi traité en suivant la procédure habituelle quand un intimé ne veut pas participer à la médiation.

Cas où une seule partie participe à l'appel

Quand l'appelant manifeste de l'intérêt à l'égard de la médiation, alors que l'intimé ne participe pas à l'appel, le dossier est acheminé à un agent de règlement anticipé pour examiner les possibilités en ce sens. Les échanges avec le représentant de l'appelant peuvent aboutir au règlement de l'appel à cette étape.

Il arrive à l'occasion que des groupes d'appels comportant une seule partie (ayant le même représentant) soient renvoyés au personnel de RED. Le Tribunal procède ainsi quand il semble que des pourparlers avec les parties pourraient entraîner un règlement expéditif, une recommandation ou une décision anticipée de la vice-présidente greffière.

Bureau des conseillers juridiques du Tribunal

Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) est un centre d'expertise juridique et médicale au sein du Tribunal. En plus d'un personnel de soutien administratif, le BCJT comporte trois groupes relevant de l'avocat général : le groupe des avocats, l'équipe des auxiliaires juridiques et le Bureau de liaison médicale (BLM).

Activités en rapport avec les audiences

Dans le cadre du processus de traitement des cas, le BCJT s'occupe des appels soulevant les questions les plus complexes dans les domaines médical et juridique ainsi que dans celui des politiques. Ces appels lui sont acheminés par le Service de l'examen préliminaire ou ils lui sont confiés à la demande des vice-présidents ou des comités en vue de travaux consécutifs à l'audience. Le BCJT s'occupe aussi des demandes de réexamen visant les décisions du Tribunal.

Travaux préparatoires à l'audience

Quand il reçoit un dossier complexe avant l'audience, le BCJT le confie à un de ses avocats qui le gère jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue. Cet avocat peut être appelé à faire ce qui suit : régler les questions de droit, de politique, de procédure et de preuve pouvant se poser avant l'audience; répondre aux questions des parties concernant l'appel; assister à l'audience pour interroger des témoins et présenter des observations sur des questions de droit, de politique, de procédure et de preuve.

Travaux consécutifs à l'audience

C'est au BCJT que les vice-présidents et comités du Tribunal s'adressent quand ils se rendent compte après l'audience qu'ils ont besoin de renseignements ou d'observations supplémentaires avant de pouvoir rendre une décision. Selon le degré de complexité du cas, le chef d'équipe des travaux consécutifs à l'audience confie la demande à un avocat ou à un auxiliaire juridique pour mettre à exécution les directives du comité ou vice-président et coordonner les communications avec les parties à l'appel.

Les travaux consécutifs à l'audience consistent typiquement à obtenir des éléments de preuve importants manquants (habituellement médicaux), à demander un rapport à un assesseur médical du Tribunal ou à organiser le dépôt d'observations écrites provenant des parties et des conseillers juridiques du Tribunal.

Avocats du BCJT

Le BCJT dispose d'un petit groupe d'avocats possédant des connaissances spécialisées considérables dans les domaines du droit administratif et du droit en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. Comme nous l'avons déjà indiqué, les avocats du BCJT s'occupent des dossiers soulevant les questions médicales ou juridiques les plus complexes. Les avocats du BCJT sont aussi chargés de fournir des conseils techniques aux auxiliaires juridiques et au Bureau de la vice-présidente greffière.

Au nombre des appels confiés aux avocats, mentionnons : les appels en matière de maladies professionnelles; les appels relatifs aux cotisations des employeurs; les appels soulevant des questions complexes relatives à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Enfin, un avocat bilingue assiste au besoin dans les instances instruites en français.

Un aspect important du travail des avocats du BCJT consiste à conseiller les autres composantes organisationnelles du Tribunal sur les questions juridiques non reliées aux appels. La négociation de contrats, les ressources humaines, la sécurité, la formation et la liaison avec les organismes extérieurs au Tribunal sont autant de questions nécessitant l'apport des avocats du BCJT.

L'avocat général et les avocats du BCJT représentent aussi le Tribunal dans les dossiers de révision judiciaire visant les décisions du Tribunal et dans d'autres instances devant les tribunaux.

Auxiliaires juridiques du BCJT

Les auxiliaires juridiques du BCJT s'occupent exclusivement des travaux consécutifs à l'audience. Ils forment une petite équipe très spécialisée ayant pour responsabilité de veiller à l'exécution rapide, minutieuse et efficace des directives des vice-présidents et comités. Le chef d'équipe des auxiliaires juridiques, qui participe au contrôle et à la répartition du travail, a aussi pour tâche d'analyser les types de demandes reçues à l'étape consécutive à l'audience et de surveiller la progression des dossiers à cette étape.

Bureau de liaison médicale

Le Tribunal doit fréquemment régler des appels qui soulèvent des questions médicales complexes ou qui nécessitent des enquêtes médicales plus poussées. Il doit donc veiller à ce que ses comités d'audience et vice-présidents puissent se fonder sur une preuve médicale suffisante et appropriée. Le Bureau de liaison médicale (BLM) joue un rôle majeur dans l'identification et l'examen des questions médicales ainsi que dans l'obtention des éléments de preuve et des renseignements médicaux nécessaires au processus décisionnel.

Pour permettre au BLM de s'acquitter de ses fonctions, le Tribunal lui donne accès à des experts et à des ressources médicales externes. Le Tribunal accorde une importance particulière à ses

relations avec le corps médical; en fin de compte, la qualité de ses décisions d'ordre médical dépend de ces relations. Le BLM coordonne et supervise toutes les relations entre le Tribunal et le corps médical. Ces relations demeurent excellentes, comme en témoigne la facilité avec laquelle le Tribunal continue à pouvoir recruter d'éminents membres de la profession.

Conseillers médicaux

Le groupe des conseillers médicaux se compose d'éminents spécialistes qui agissent à titre de médecins consultants auprès du Tribunal. Ils jouent un rôle crucial consistant à assister le BLM dans l'exercice de ses fonctions et à veiller à la qualité d'ensemble de l'aspect médical du processus décisionnel.

Le groupe des conseillers médicaux est présidé par le D^r^ John Duff. La liste des conseillers médicaux est demeurée inchangée en 2006 sauf en ce qui concerne le domaine de la neurochirurgie : le D^r^ Ross Fleming a pris sa retraite et a été remplacé par le D^r^ David Rowed. Le lecteur trouvera la liste des conseillers médicaux à l'annexe A.

Avant l'audience, le BLM identifie les cas soulevant des questions médicales particulièrement complexes ou nouvelles au Tribunal. Une fois qu'il a identifié ces questions, le BLM peut renvoyer les documents afférents à l'appel à un conseiller médical pour qu'il vérifie si la preuve médicale est complète et si le dossier contient les avis médicaux des spécialistes voulus. Le conseiller médical veille également à identifier les questions médicales au sujet desquelles les vice-présidents ou comités sont susceptibles d'avoir besoin d'éclaircissements. Les conseillers médicaux peuvent recommander à un comité ou vice-président d'obtenir l'avis d'un assesseur médical si le diagnostic établi n'est pas clair, s'il existe un problème médical complexe nécessitant des explications ou si des experts compétents diffèrent manifestement d'opinion.

À l'étape consécutive à l'audience, les comités et vice-présidents qui ont besoin de plus amples renseignements médicaux peuvent demander l'aide du BLM pour préparer des questions précises pouvant contribuer à régler certaines questions médicales. Les conseillers médicaux aident aussi le BLM à formuler des questions pour les comités et vice-présidents ainsi qu'à recommander les assesseurs médicaux convenant le mieux aux besoins de cas particuliers.

Assesseurs médicaux

Le Tribunal a le pouvoir de demander les examens médicaux qu'il estime nécessaires pour trancher toute question médicale dont il est saisi. Aux termes de l'article 134 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, il peut consulter des « professionnels de la santé » pour l'aider à régler les questions de fait qui lui sont présentées. Les professionnels de la santé autorisés par le Tribunal composent la liste des assesseurs médicaux du Tribunal.

Les professionnels de la santé inscrits sur cette liste peuvent aider le Tribunal de différentes manières. Ils sont habituellement appelés à émettre leur opinion sur des questions médicales précises après avoir examiné le travailleur ou les rapports médicaux d'autres médecins, ou les deux. Les assesseurs spécialisés dans des domaines particuliers peuvent aussi être appelés à participer à la formation du personnel du Tribunal au sujet de certaines théories ou procédures médicales. Enfin, ils peuvent être appelés à se prononcer sur la validité de théories médicales présentées aux vice-présidents et comités ou à formuler des observations sur la représentativité, la qualité ou la pertinence de diverses publications médicales déposées.

Le Tribunal demande habituellement à ses assesseurs de lui présenter leurs opinions sous forme de rapports écrits. Le travailleur, l'employeur, le comité ou vice-président et la Commission reçoivent copie de ces rapports. Il arrive à l'occasion que les comités et vice-présidents demandent que l'assesseur comparaisse à l'audience pour fournir des précisions au sujet de son opinion. Dans de tels cas, les parties à l'appel, de même que le vice-président ou comité, ont l'occasion d'interroger l'assesseur et de débattre son opinion.

Bien que leurs rapports soient habituellement mentionnés dans les décisions du Tribunal, les assesseurs médicaux n'ont aucun pouvoir décisionnel. Le pouvoir d'accueillir ou de rejeter un appel est du ressort exclusif du comité ou vice-président du Tribunal.

Processus de nomination des assesseurs médicaux

Les conseillers médicaux identifient des professionnels de la santé très qualifiés susceptibles d'être inscrits sur la liste des assesseurs médicaux du Tribunal. Le curriculum vitae de ceux qui acceptent d'être mis en nomination est alors soumis à tous les conseillers médicaux et membres du Groupe consultatif, qui est composé de représentants des groupes intéressés. Le Tribunal bénéficie ainsi à la fois de l'opinion des conseillers médicaux ainsi que des membres du Groupe consultatif au moment de choisir parmi les candidats identifiés. Les assesseurs médicaux sont nommés pour une période de trois ans qui peut être renouvelée.

Accès aux ressources obtenues par le BLM

Le BLM verse les articles médicaux, les documents de travail médicaux et les transcriptions d'audience anonymes contenant la preuve médicale ou scientifique recueillie à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario (BTTO). Le public a donc accès à une collection de documents médicaux sur l'indemnisation des travailleurs qui est unique en son genre dans le régime ontarien de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. Quand il ajoute des documents à la collection de la BTTO, le BLM l'annonce dans le bulletin *Gros plan* et sur le site Web du Tribunal.

De toutes les ressources émanant du BLM, ce sont les documents de travail médicaux du Tribunal qui sont le plus en demande. Le Tribunal fait rédiger ces documents de travail pour fournir des renseignements généraux sur des questions médicales pouvant se présenter dans les appels dont il

est saisi. Chaque document est l'œuvre d'un spécialiste reconnu dans un domaine médical particulier et offre une vue équilibrée de la connaissance médicale sur un sujet donné.

Les documents de travail médicaux visent à fournir une vue d'ensemble générale sur un sujet donné et sont rédigés de manière à être compris par les non-initiés. Ces documents de travail ne font pas l'objet d'un examen par les pairs et ne représentent pas nécessairement les vues du Tribunal. Un vice-président ou comité peut tenir compte des renseignements qui y sont contenus. Ces documents de travail n'ont toutefois pas force exécutoire sur le Tribunal. Les parties aux appels peuvent toujours se fonder sur ces documents de travail médicaux, les utiliser pour établir des distinctions ou les contester au moyen d'autres éléments de preuve.

Le public a accès aux documents de travail médicaux sur le site Web du Tribunal.

Personnel de soutien

Le BCJT et le BLM partagent un petit personnel de soutien dévoué. Sous la direction du superviseur des services administratifs, le personnel de soutien du BCJT assiste les avocats, les infirmières et les auxiliaires juridiques dans la saisie des données sur le suivi des cas, la gestion des dossiers, le dépôt des documents judiciaires et les fonctions générales de soutien.

Services d'information

Les Services d'information du Tribunal fournissent les services de bibliothèque, de conception de pages Web, de publication, de formation et de traduction contribuant à la production de décisions bien motivées. Le personnel des Services d'information crée de nombreuses ressources documentaires à l'usage du personnel du Tribunal et de ses groupes intéressés. Les sommaires de décisions qui paraissent régulièrement sur notre site Web comptent parmi les plus populaires et les plus utilisées de ces ressources.

Services Web

En avril 2006, notre personnel a inauguré un nouveau site Web (**www.wsiat.on.ca**) offrant des capacités améliorées de navigation et de recherche. Grâce à la technologie Web 2.0, les usagers du site peuvent maintenant obtenir la diffusion automatique des nouvelles du Tribunal par l'entremise d'un fil de nouvelles RSS. Notre personnel s'affaire présentement à la conception d'autres ressources documentaires en ligne et prévoit les mettre à la disposition des groupes intéressés du Tribunal au cours du deuxième semestre de 2007.

En 2006, le *WSIAT Reporter* est devenu une publication électronique. À ses débuts, en 1988, le *Reporter* était le premier recueil de jurisprudence consacré exclusivement à l'indemnisation des travailleurs. Il s'agissait d'une publication trimestrielle sur abonnement. En 2006, à partir du volume 75, le *Reporter* est devenu une publication électronique gratuite sur le site Web du Tribunal. Les usagers peuvent accéder aux décisions publiées à partir de l'index des sujets ou de l'index des mots-clés. Le

Reporter comporte une table des matières cumulative de tous les documents publiés avec liens hypertextes vers les décisions en ligne. Au nombre des améliorations à venir, mentionnons la refonte de l'index des sujets et de l'index des mots-clés.

Notre personnel est aussi chargé de l'entretien de l'intranet servant aux communications internes du Tribunal. En 2006, nos concepteurs de pages Web ont ajouté une fonction de recherche à l'intranet et ont apporté des changements de navigation. Notre personnel a aussi actualisé le contenu de l'intranet et y a ajouté une nouvelle page de recherche. Par suite de ces améliorations, l'usage de l'intranet a doublé en 2006.

Relations externes

Notre personnel a publié deux numéros de *Gros plan*, et il a tenu deux séances d'information publique, une à Toronto et une à Sault Ste. Marie. Nos bibliothécaires ont aussi assuré la prestation de précieux services aux groupes intéressés du Tribunal par l'intermédiaire du site Web de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario (BTTO) (**www.owtlibrary.on.ca**). Enfin, le Tribunal a commencé à diffuser ses décisions sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique (IIJCan).

Formation du personnel

Le Tribunal accorde une grande importance à la formation et au perfectionnement de son personnel. Les Services d'information sont chargés de l'élaboration et de la présentation des programmes d'orientation et de formation du Tribunal. En 2006, le Tribunal a établi un poste de coordonnateur du perfectionnement et de la formation au sein des Services d'information. En 2006, le coordonnateur, en collaboration avec nos concepteurs de pages Web, a créé des modules d'orientation qui sont présentés aux nouveaux membres du personnel au cours de leur première semaine de travail.

Notre personnel a aussi participé au perfectionnement des décideurs du Tribunal au moyen d'une journée de formation et de perfectionnement sur la technologie Web 2.0, et il a tenu une série d'ateliers. Ces ateliers ont eu un succès tel que certains modules ont été offerts de nouveau à tout le personnel plus tard dans l'année.

Services de traduction

Le Tribunal offre des services en français à ses groupes intéressés d'expression française conformément à la *Loi sur les services en français* de l'Ontario, et les Services d'information sont chargés de la traduction des documents écrits nécessaires à cet effet. En 2006, notre traductrice s'est chargée de la traduction d'une grande variété de documents liés aux cas, tels que les communications écrites avec les parties et les décisions. Elle a aussi assuré la production de la version française des documents affichés sur le site Web du Tribunal, de *Gros plan*, des rapports trimestriels du Tribunal, de documents de travail médicaux et du *Rapport annuel 2005*.

Au cours de cette période, nous nous sommes engagés sur la voie de la rédaction non sexiste en français tout en tenant compte de la documentation existante. Enfin, notre traductrice a continué à gérer la terminologie française utilisée dans les documents écrits produits au Tribunal.

Services de bibliothèque

La BTTO offre des services de bibliothèque à ses usagers internes et au public pour le compte du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, de la Commission des relations de travail de l'Ontario, du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et du Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario.

En 2006, le personnel de la BTTO a produit deux documents de planification : un document d'orientation sur le développement de la collection expliquant le mode de sélection des documents pour la BTTO; un document de travail décrivant comment la BTTO continuera à répondre aux besoins du Tribunal et du public à l'âge du Web 2.0.

Le personnel de la BTTO a tenu des séances de formation sur l'utilisation de la base de données du Tribunal à l'intention des décideurs et du personnel. Un bibliothécaire a fait une présentation à la Toronto Association of Law Libraries (TALL) au sujet de la BTTO et de ses services, et sa présentation a été publiée dans le bulletin de cette association.

Nos concepteurs de pages Web ont ajouté un fil de nouvelles RSS au site Web de la BTTO pour tenir les usagers intéressés au courant des nouveautés sur le site.

Le personnel de la BTTO a reçu des stagiaires des programmes de services d'information et de bibliothèque de l'université de Toronto et du collège Seneca. Ces stagiaires ont participé à des projets spéciaux allant du catalogage à la planification en vue de la numérisation des documents d'archive. Les étudiants apportent de nouvelles compétences au Tribunal lors de leur passage, tout particulièrement dans le domaine de la technologie. Le personnel de la BTTO profite donc des connaissances des étudiants et il fait profiter les étudiants de son expérience.

Service des systèmes de gestion des cas

Le Service des systèmes de gestion des cas est chargé des fonctions de gestion des cas du Tribunal ainsi que des systèmes de gestion de la technologie de l'information. En 2006, le Service s'est affairé à des projets en rapport avec la sécurité et l'imputabilité en matière d'information. Il a aussi apporté des améliorations à l'infrastructure de technologie de l'information et il a collaboré avec les Services d'information à des projets de gestion des connaissances à l'échelle du Tribunal.

En ce qui concerne l'infrastructure de technologie de l'information, le Service a remplacé 16 serveurs physiques parvenus à échéance de location par trois serveurs physiques et neuf plateformes virtuelles sur serveurs lames à unité de traitement parallèle. Il a ainsi été possible d'augmenter la capacité serveur globale du Tribunal tout en réduisant le nombre de serveurs

physiques sur son réseau local. Toujours au chapitre de l'infrastructure de technologie de l'information, le Service a accru la capacité d'emmagasinage de données en améliorant le réseau de stockage SAN existant. Au nombre des autres projets du Service, mentionnons la mise en œuvre des services *Active Directory*, l'installation et la configuration du serveur et du portail *Share Point 2003* ainsi que la mise à niveau du système d'exploitation *Windows XP Professional* avec le logiciel de bureau MS Office 2003 et la mise en œuvre d'une solution intégrée anti-logiciel espion.

Le Service a aussi apporté plusieurs améliorations au système de gestion des cas tracIT©, y compris la conception de modèles de documents plus souples à l'intention des auxiliaires juridiques du Tribunal. Le Service a aussi contribué aux projets de gestion des connaissances et à la présentation de nombreux séminaires de sensibilisation à la technologie.

Enfin, le Service a élaboré une série de recommandations visant à aider le Tribunal à minimiser l'incidence des interruptions dans la continuité des opérations.

Traitement des cas

Introduction

La procédure de traitement des appels comporte deux phases distinctes au Tribunal : la phase d'avis et la phase de règlement. L'appelant commence par déposer un *Avis d'appel* (formulaire AA) pour introduire son appel et respecter le délai d'appel prévu dans la Loi de 1997. Son cas demeure sur la liste des avis d'appel pendant la collecte des renseignements préliminaires, et il y reste jusqu'à ce que le Tribunal reçoive une *Confirmation d'appel* (formulaire CA). La phase de règlement débute quand l'appelant informe le Tribunal qu'il est prêt à procéder en déposant son formulaire CA.

Nombre de dossiers

À la fin de 2006, il y avait 5 228 dossiers actifs à ces deux phases du traitement des appels. Le tableau 1 illustre la distribution des dossiers actifs au 31 décembre 2006.

Tableau 1 : Dossiers actifs au 31 décembre 2006

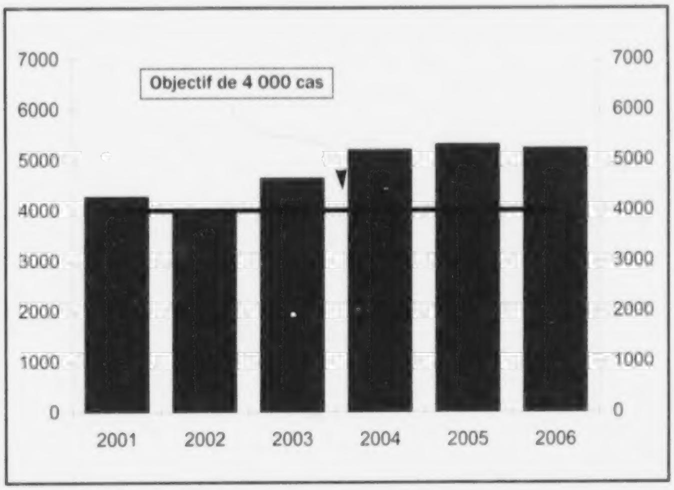
Avis d'appel	
Cas actifs sur la liste des avis d'appel	1384
	1384
Règlement des appels	
Examen préliminaire	118
Examen complet	516
Certification en vue d'une audience	112
Inscription au rôle et enquête consécutive	2612
Rédaction de la décision du TASPAAT	486
	3844
Total des cas actifs	**5228**

Dossiers actifs

Le nombre de dossiers actifs dépend des facteurs suivants : nombre de nouveaux appels; nombre d'appelants confirmant être prêts à procéder; nombre de dossiers fermés, que ce soit après audition de l'appel ou par suite du recours à d'autres procédés de règlement. En 2006, ces facteurs ont donné lieu à une réduction globale de 1 % du nombre de dossiers actifs.

À l'examen de la distribution des cas, le lecteur notera une importante accumulation de dossiers à l'étape de l'inscription au rôle et des enquêtes consécutives à l'audience. En 2006, le nombre de dossiers actifs a augmenté pendant la première partie de l'année avant de se stabiliser, pour ensuite diminuer au cours des derniers mois. Son effectif de décideurs ayant continué à croître du début à la fin de 2006, le Tribunal a pu rendre un plus grand nombre de décisions au cours du deuxième semestre. Le Tribunal s'attend à continuer en ce sens en 2007 et 2008 et ainsi parvenir à éliminer l'accumulation de dossiers en attente. À la fin de l'année, le Tribunal avait un inventaire de 5 228 dossiers actifs, ce qui représente une diminution de 1,4 % par rapport à 2005. Le tableau 2 illustre la liste des dossiers actifs comparativement aux années précédentes.

Tableau 2 : Dossiers actifs

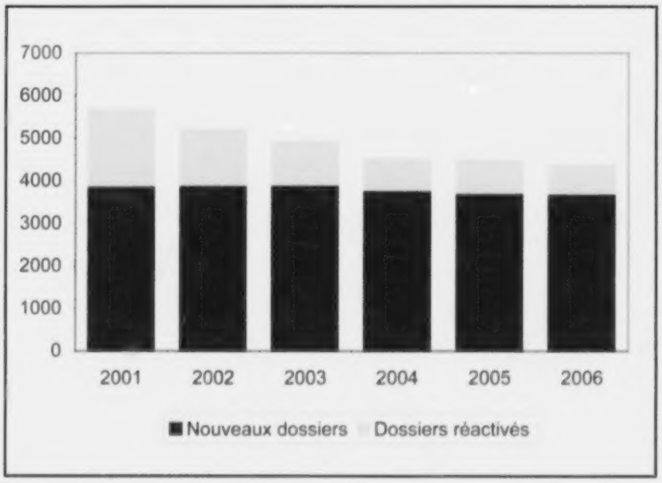


Intrants

Le tableau 3 présente les tendances enregistrées au chapitre des intrants. En 2006, les intrants ont totalisé 4 363 dossiers, ce qui représente une diminution totale de 2,5 % par rapport à 2005. Les intrants se composent des nouveaux appels et des dossiers réactivés. Les nouveaux appels sont ceux provenant directement de la Direction des appels de la Commission. Les dossiers réactivés sont ceux

qui ont passé un certain temps sur la liste des dossiers inactifs en attendant que les appelants obtiennent de nouveaux éléments de preuve médicale, une autre décision définitive de la Commission ou des services de représentation.

Tableau 3 : Intrants



Extrants

Le Tribunal utilise différents procédés pour régler les appels dont il est saisi. Le règlement par décision à la suite d'une audience ou d'une audition sur documents demeure le procédé le plus fréquent. Le Tribunal est tenu d'émettre des décisions écrites aux termes de la Loi de 1997, et la Commission a besoin de motifs écrits pour mettre ses décisions à exécution. Au nombre des autres procédés utilisés, surtout à l'étape préparatoire à l'audience, mentionnons : les appels téléphoniques au sujet des questions en litige et de la preuve, l'examen des dossiers pour éliminer les cas hors compétence et hors délai ainsi que les services de médiation offerts par le personnel dans les cas où les deux parties participent à l'instance.

Comme le montre le tableau 4, le Tribunal a fermé 4 522 dossiers en 2006. De ce nombre, 1 701 ont été fermés à l'étape préparatoire et 2 821 l'ont été après audition de l'appel.

Tableau 4 : Dossiers fermés en 2006

Fermés à l'étape préparatoire	
N'ont pas confirmé être prêts à procéder	511
Désistements	437
Rendus inactifs ou sans réponse	753
Total partiel	**1701**
Fermés à l'étape de l'audition	
Rendus inactifs ou sans réponse	66
Réglés avec décision du Tribunal*	2752
Après désistement ou réglés sans audition	3
Total partiel	**2821**
TOTAL	**4522**

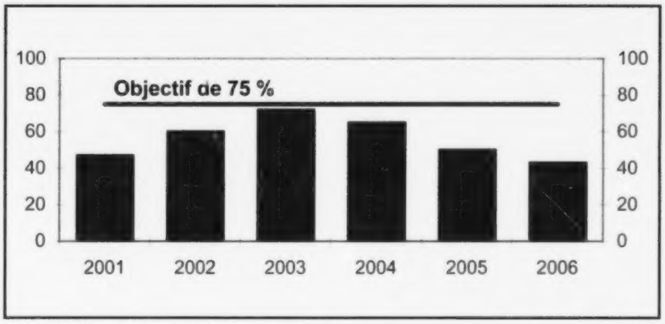
* 30 dossiers ont été inscrits sur la liste des dossiers inactifs par suite de décisions provisoires.

Note : Ce tableau exclut les chiffres relatifs aux instances consécutives aux décisions. La composante consécutive aux décisions (demandes de réexamen, enquêtes de l'ombudsman et révisions judiciaires) est résumée aux tableaux 13, 14 et 15.

Temps de traitement des appels

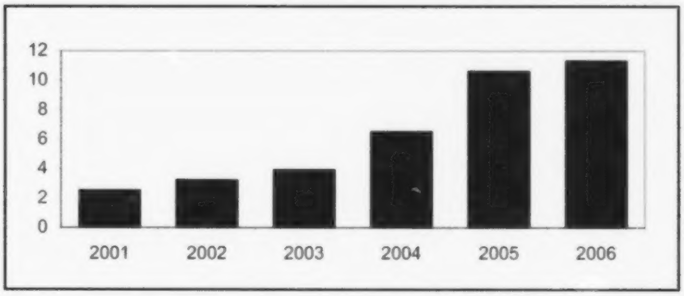
Le tableau 5 illustre le rendement du Tribunal en matière de temps de traitement. Le temps de traitement correspond à l'intervalle écoulé entre la date où l'appelant confirme qu'il est prêt à aller en audience et la date de fermeture du dossier. En 2006, le Tribunal a pu régler seulement 43 % des appels en dedans de neuf mois, ce qui représente un déclin de 7 % par rapport à 2005. Le Tribunal a pour objectif de régler 75 % des appels en dedans de neuf mois; cependant, une part importante des appels s'est ajoutée à l'accumulation croissante de dossiers en attente de décideurs en 2006.

Tableau 5 : Pourcentage des appels réglés en dedans de 9 mois



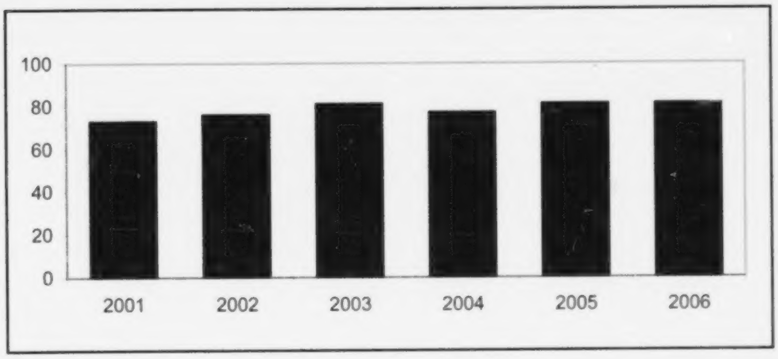
Le Tribunal mesure aussi l'intervalle médian de la première date d'audience offerte. Cet intervalle représente le temps écoulé entre la date où l'appelant confirme qu'il est prêt à procéder et la première date d'audience offerte. Le tableau 6 indique une légère augmentation de l'intervalle médian de la première date d'audience offerte par rapport à 2005. Comme nous l'avons déjà noté, cette augmentation découle du nombre insuffisant de décideurs pour entendre les appels.

Tableau 6 : Temps écoulé avant la première date d'audience offerte (Mois)



Le Tribunal mesure aussi son rendement en fonction de l'intervalle écoulé entre la fin du processus d'audition et l'émission d'une décision. Il a pour objectif d'émettre ses décisions en dedans de 120 jours de la fin du processus d'audition. Comme le montre le tableau 7, le Tribunal a atteint cet objectif encore une fois 81 % du temps en 2006.

Tableau 7 : Décisions définitives (Pourcentage de décisions émises en 120 jours)



Activités liées à l'audition des appels

Le tableau 8 illustre la production du Tribunal en matière d'audiences tenues et de décisions émises. En 2006, le Tribunal a tenu 3 005 audiences (pour 2 856 cas) et, pendant la même période, il a émis 2 849 décisions. Les chiffres de 2006 sont de 8 % et de 10 % plus élevés que ceux de 2005. Le Tribunal s'efforce de faire en sorte que ses décideurs soient prêts à rendre leur décision après la première audience. Certains cas nécessitent d'autres travaux après la première audience et certaines audiences sont ajournées en vue de reprendre devant le même vice-président ou comité ou devant un autre vice-président ou comité. La plupart des cas (environ 95 %) nécessitent une seule audience.

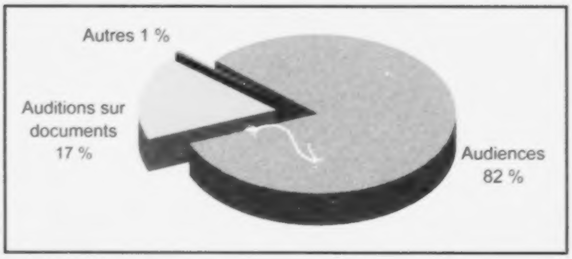
Tableau 8 : Production de 2001 à 2006 – Audiences et décisions

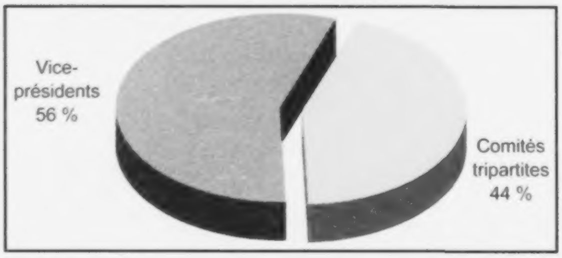
Année	Audiences tenues		Cas entendus		Décisions rendues		Cas réglés par décision	
	Nombre	Écart – Année précédente	Nombre	Écart – Année précédente	Nombre	Écart – Année précédente	Nombre	Écart – Année précédente
2001	3979	-3%	3530	-9%	3768	2%	3499	-5%
2002	2322	-42%	2149	-39%	2571	-32%	2373	-32%
2003	2760	19%	2617	22%	2675	4%	2408	1%
2004	2589	-6%	2442	-7%	2391	-11%	2320	-4%
2005	2785	8%	2639	8%	2621	10%	2505	8%
2006	3005	8%	2856	8%	2849	9%	2752	10%

Modes d'audition

En 2006, les audiences classiques ont constitué une fois de plus le mode d'audition le plus fréquent à 82 %, suivi des auditions sur documents à 17 %. Le 1 % restant s'est réparti entre les téléconférences, les examens de la vice-présidente greffière et les séances de motions. La part des auditions par des décideurs siégeant seuls est passée à 56 % en 2006, soit une légère augmentation par rapport à 2005 (55 %), alors que la part des auditions par des comités tripartites est passée à 44 %. Le tableau 9 illustre ces statistiques.

Tableau 9 : Modes d'audition





Représentation des parties

Les statistiques du Tribunal indiquent la répartition suivante en ce qui concerne la représentation des travailleurs blessés : 42 % se sont fait représenter par des conseillers privés, 21 % par des avocats, 13 % par le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) et 13 % par des représentants syndicaux. Le reste, soit 11 % des travailleurs blessés, a obtenu des services de représentation de sources non catégorisées (par exemple : ami, membre de famille ou bureau d'un

député). En ce qui concerne la représentation des employeurs, les statistiques du Tribunal indiquent ce qui suit : 43 % se sont fait représenter par des conseillers privés, 38 % par des avocats, 6 % par le Bureau des conseillers des employeurs (BCE) et 10 % par des membres de leur personnel. Le reste, soit 3 %, a retenu des services de représentation de sources non catégorisées. Le tableau 10 illustre la répartition des services de représentation.

Tableau 10 : Représentation des parties

Représentation des travailleurs

A) Appels de travailleurs		B) Appels d'employeurs	
Aucune enregistrée	10%	Aucune enregistrée*	64%
Total partiel	10%	**Total partiel**	64%
Conseiller privé	42%	Conseiller privé	10%
Avocat	21%	Avocat	14%
BCT	13%	BCT	3%
Union	13%	Union	7%
Autres*	1%	Autres*	2%
Total partiel	90%	**Total partiel**	36%

Représentation des employeurs

A) Appels de travailleurs		B) Appels d'employeurs	
Aucune enregistrée*	68%	Aucune enregistrée	1%
Total partiel	68%	**Total partiel**	1%
Personnel de la société	10%	Personnel de la société	10%
Conseiller privé	9%	Conseiller privé	43%
Avocat	9%	Avocat	38%
BCE	3%	BCE	6%
Autres*	1%	Autres*	2%
Total partiel	32%	**Total partiel**	99%

* Note: Souvent, il n'y a pas de travailleur, ni de représentant de travailleur, dans les appels d'employeurs puisque, dans bien des cas, les questions en litige ne concernent pas les travailleurs. De même, il arrive souvent que les employeurs et leurs représentants n'assistent pas à l'audition des appels de travailleurs.

Répartition des cas en fonction de l'objet du litige

La répartition des intrants et des extrants est demeurée la même au fil des ans. En 2006, comme par les années passées, la majorité des cas concernait l'admissibilité (94 %). Les cas relatifs à des dispositions particulières de la Loi (droit d'intenter une action et accès aux dossiers) ont représenté une faible portion de l'ensemble des intrants (6 %). Les tableaux 11 et 12 présentent une comparaison historique des intrants et des extrants.

Tableau 11 : Répartition des intrants par catégorie d'appel pour les années 2001 à 2006

INTRANTS PAR TYPE	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Autorisation d'interjeter appel	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Droit d'intenter une action	0,9%	1,0%	1,2%	1,4%	1,4%	1,2%
Examen médical	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Accès	3,5%	5,6%	4,1%	4,7%	5,2%	5,3%
Total (dispositions particulières)	**4,4%**	**6,6%**	**5,4%**	**6,1%**	**6,6%**	**6,5%**
Préliminaire (encore non précisé)	7,2%	0,8%	2,1%	0,6%	0,4%	0,1%
Pension	0,7%	0,5%	0,6%	0,2%	0,1%	0,2%
P.N.F./P.É.F. *	4,4%	5,8%	7,2%	1,6%	0,8%	0,8%
Capitalisation	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Cotisations de l'employeur	9,3%	7,8%	6,9%	4,3%	3,4%	2,9%
Admissibilité	65,5%	69,2%	68,2%	79,3%	82,7%	83,2%
Prorogation du délai d'appel	5,4%	6,7%	7,8%	6,4%	5,1%	4,8%
Compétence - Prorogation	2,5%	1,1%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%
Rengagement	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Réadaptation professionnelle **	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Classification	0,0%	0,8%	0,8%	1,0%	0,6%	1,2%
Intérêts dus - NMETI	0,0%	0,2%	0,5%	0,2%	0,0%	0,0%
Total (cas d'admissibilité)	**95,5%**	**93,3%**	**94,6%**	**93,8%**	**93,4%**	**93,5%**
Compétence	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%

NOTE:Ce tableau exclut les chiffres relatifs aux instances consécutives aux décisions. La composante consécutive aux décisions (demandes de réexamen, enquêtes de l'ombudsman et révisions judiciaires) est résumée aux tableaux 13, 14 et 15.

* Cette catégorie comprend les appels liés à l'indemnité pour perte non financière (PNF) et à l'indemnité pour perte économique future (PÉF) prévues dans le projet de loi 162.

** Cette catégorie comprend les appels liés aux exigences plus élevées prévues dans le projet de loi 162 en ce qui concerne la réadaptation professionnelle.

Tableau 12 : Répartition des extrants par catégorie d'appel pour les années 2001 à 2006

INTRANTS PAR TYPE	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Autorisation d'interjeter appel	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Droit d'intenter une action	0,6%	0,9%	1,4%	1,5%	1,0%	1,1%
Examen médical	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Accès	3,0%	6,0%	5,2%	5,0%	5,5%	5,3%
Total (dispositions particulières)	**3,7%**	**7,0%**	**6,6%**	**6,5%**	**6,5%**	**6,4%**
Préliminaire (encore non précisé)	4,0%	2,1%	2,2%	1,6%	0,4%	0,4%
Pension	0,9%	0,8%	0,6%	0,5%	0,5%	0,2%
P.N.F./P.É.F. *	5,2%	5,3%	5,7%	6,4%	4,4%	2,1%
Capitalisation	0,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Cotisations de l'employeur	8,4%	8,5%	11,0%	5,5%	5,5%	3,7%
Admissibilité	68,0%	63,8%	62,4%	69,7%	75,0%	79,9%
Prorogation du délai d'appel	7,9%	8,5%	9,6%	8,2%	6,2%	6,1%
Compétence - Prorogation	1,3%	2,7%	0,5%	0,1%	0,2%	0,2%
Rengagement	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Réadaptation professionnelle **	0,5%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%
Classification	0,0%	0,0%	0,4%	1,1%	0,8%	0,8%
Intérêts dus - NMETI	0,0%	0,0%	0,4%	0,1%	0,4%	0,1%
Total (cas d'admissibilité)	**96,3%**	**92,8%**	**93,3%**	**93,3%**	**93,5%**	**93,5%**
Compétence	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%

NOTE: Ce tableau exclut les chiffres relatifs aux instances consécutives aux décisions. La composante consécutive aux décisions (demandes de réexamen, enquêtes de l'ombudsman et révisions judiciaires) est résumée aux tableaux 13, 14 et 15.

*Cette catégorie comprend les appels liés à l'indemnité pour perte non financière (PNF) et à l'indemnité pour perte économique future (PÉF) prévues dans le projet de loi 162.

** Cette catégorie comprend les appels liés aux exigences plus élevées prévues dans le projet de loi 162 en ce qui concerne la réadaptation professionnelle.

Liste des dossiers inactifs

Le nombre de cas inscrits sur la liste des dossiers inactifs du Tribunal est passé de 4 284 à la fin de 2005 à 4 235 à la fin de 2006, soit une diminution de 1 %. Les cas sont inscrits sur la liste des dossiers inactifs à la demande de l'appelant ou d'un vice-président sans préjudice pour l'appel. Au nombre des motifs d'inscription les plus fréquents, mentionnons l'obtention d'autres rapports médicaux, de services de représentation ou d'une décision définitive de la Commission en rapport avec la question en appel au Tribunal.

Instances consécutives aux décisions

Les instances consécutives aux décisions se composent des demandes de réexamen, des demandes de révision judiciaire et des plaintes à l'ombudsman. La charge de travail consécutive aux décisions est déterminée en majeure partie par les demandes de réexamen. Le nombre de demandes de réexamen avait été de 218 en 2005 et il a été de 212 en 2006.

Tableau 13 : Sommaire d'activité – Plaintes à l'ombudsman

Nouveaux avis de plainte	0
Plaintes réglées	0
Plaintes restantes	0

Tableau 14 : Sommaire d'activité – Demandes de réexamen

Demandes de renseignements (pré-réexamen)	81
Demandes de réexamen reçues	212
Demandes de réexamen réglées	200
Demandes de réexamen restantes	148

Tableau 15 : Sommaire d'activité – Demandes de révision judiciaire

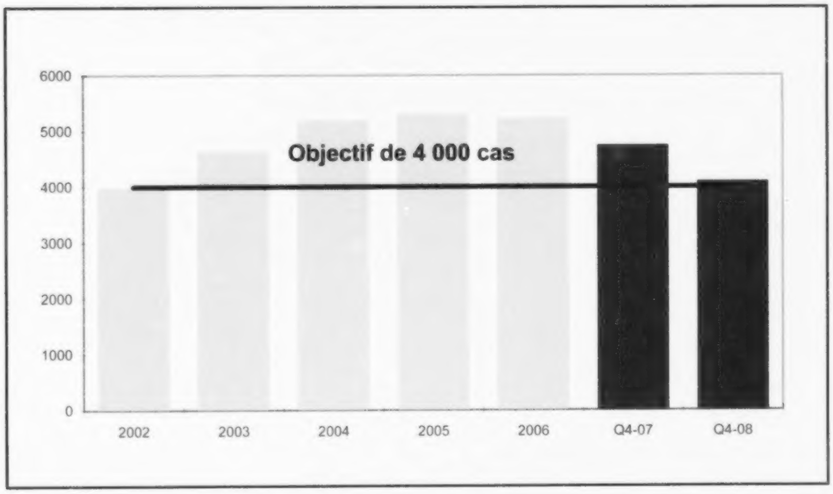
Demandes de révision judiciaire reçues	6
Demandes de révision judiciaire réglées	6
Demandes de révision judiciaire restantes	12

Regard sur l'avenir – Planification de 2007 et au-delà

Entre 2003 et 2005, la liste de dossiers actifs du Tribunal s'est allongée considérablement et les délais d'inscription au rôle se sont prolongés en raison du nombre insuffisant de décideurs. Cependant, à partir du dernier trimestre de 2006, la productivité a augmenté et, à la fin de 2006, le Tribunal avait enregistré une modeste diminution de son inventaire de dossiers actifs.

Le processus de nomination et de formation des décideurs s'est poursuivi en 2006, ce qui a beaucoup contribué à interrompre la croissance de l'inventaire de dossiers. Le Tribunal s'attend à ce que de nouveaux décideurs continuent à s'ajouter à son effectif au rythme et dans la mesure voulus pour assurer l'élimination de l'accumulation de dossiers en attente. Comme nous l'avons déjà mentionné, le Tribunal a pu augmenter considérablement sa production de décisions en 2006. Le Tribunal vise à améliorer sa productivité décisionnelle encore davantage en 2007 et 2008. (Il prévoit une moyenne de 3 200 règlements par voie d'audience en 2007 et 2008.) Le tableau 16 illustre la tendance prévue dans de telles conditions.

Tableau 16 : Prévision de la tendance du nombre de dossiers actifs



Questions financières

Ce rapport comprend un état des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2006 (tableau 17).

Le cabinet d'experts-comptables Deloitte & Touche a procédé à la vérification comptable des états financiers du Tribunal pour l'exercice clos le 31 décembre 2006. Le rapport de vérification et les états financiers se trouvent à l'annexe B.

Tableau 17 : État des dépenses et des écarts
au 31 décembre 2006 (en milliers de dollars)

	2006 BUDGET	2006 RÉEL	2006 ÉCART $	2006 ÉCART %
CHARGES D'EXPLOITATION				
Salaires et traitements	9 637	9 588	49	0,5
Avantages sociaux	1 809	1 751	58	3,2
Transports et communications	1 070	1 024	46	4,3
Services	5 487	5 577	(90)	(1,6)
Fournitures et matériel	454	488	(34)	(7,5)
TOTAL – TASPAAT	**18 457**	**18 428**	**29**	**0,2**
Services – CSPAAT	450	496	(46)	(10,2)
Intérêts créditeurs bancaires	(20)	(39)	19	(95,0)
TOTAL – CHARGES D'EXPLOITATION	18 887	18 885	2	0,0
DÉBOURSÉS EXCEPTIONNELS				
Indemnités de départ	100	22	78	78,0
Ressources consacrées au rattrapage – Indemnités quotidiennes	200	200	–	–
Formation et contrôle de la qualité	284	220	64	22,5
TOTAL – CHARGES ET DÉPENSES	**19 471**	**19 327**	**144**	**0,7**

Note: Les chiffres réels de 2006 sont présentés sur le même base que le budget approuvé et diffèrent des chiffres présentés dans les états financiers de fin d'exercice vérifiés (voir la note 2 des états financiers). L'écart de 316 $ se compose de :

Fonds des dépenses en immobilisations		
Amortissement	153	
Ajout aux immobilisations	(81)	72
Fonds de fonctionnement		
Indemnités de départ et de vacances accumulées	215 $	
Charges payées d'avance	29	244
		316 $

Annexe A

VICE-PRÉSIDENTS, VICE-PRÉSIDENTES ET MEMBRES EN 2006

Le lecteur trouvera ci-après la liste des vice-présidents, des vice-présidentes et des membres nommés par décret en fonction à la fin de la période visée par ce rapport.

À plein temps	Première nomination
Président	
Strachan, Ian J.	2 juillet 1997
Vice-présidents et vice-présidentes	
Crystal, Melvin	3 mai 2000
Gehrke, Linda	27 mai 1998
Keil, Martha	16 février 1994
Martel, Sophie	6 octobre 1999
McClellan, Ross	4 septembre 2002
McCutcheon, Rosemarie	6 octobre 1999
Moore, John	16 juillet 1986
Noble, Julia	20 octobre 2004
Peckover, Susan	20 octobre 2004
Ryan, Sean	6 octobre 1999
Smith, Eleanor	7 janvier 2000

À plein temps — Première nomination

Membres représentant les travailleurs

Crocker, James	1er août 1991
Grande, Angela	7 janvier 2000

Membre représentant les employeurs

Wheeler, Brian	19 avril 2000

À temps partiel — Première nomination

Vice-présidents et vice-présidentes

Alexander, Bruce	3 mai 2000
Baker, Andrew	28 juin 2006
Bigras, Jean Guy	14 mai 1986
Bortolussi, Lorraine	21 mars 2001
Butler, Michael	6 mai 1999
Carroll, Tom	27 mai 1998
Clement, Shirley	1er septembre 2005
Cohen, Marvin	22 juin 2006
Cook, Brian	6 septembre 1991
Dempsey, Colleen	10 novembre 2005
Dimovski, Jim	1er juillet 2003
Doherty, Barbara	22 juin 2006
Doyle, Maureen	20 octobre 2004
Faubert, Marsha	10 décembre 1987
Ferdinand, Urich	29 avril 1999
Flanagan, William	5 juillet 2004
Gale, Robert	20 octobre 2004
Gannage, Mark	10 novembre 2005
Goldman, Jeanette	22 juin 2006
Hartman, Ruth	6 octobre 1999
Josefo, Jay	13 janvier 1999
Jugnundan, Nalini	15 novembre 2006
Kalvin, Bernard	20 octobre 2004
Kenny, Maureen	29 juillet 1987
Lang, John B.	15 juillet 2005

À temps partiel	Première nomination
Vice-présidents et vice-présidentes (suite)	
Levy, Alan	20 octobre 2004
MacAdam, Colin	4 mai 2005
Marafioti, Victor	11 mars 1987
McKenzie, Mary	22 juin 2006
Mitchinson, Tom	10 novembre 2005
Morris, Anne	22 juin 2006
Mullan, David	5 juillet 2004
Nairn, Rob	29 avril 1999
Parma, Jasbir	10 novembre 2005
Robeson, Virginia	15 mars 1990
Sahay, Sonya	29 novembre 2006
Sehdev, Surinder	15 novembre 2006
Signoroni, Antonio	1er octobre 1985
Silipo, Tony	2 décembre 1999
Smith, Marilyn	18 février 2004
Suissa, Albert	20 octobre 2004
Sutherland, Sara	6 septembre 1991
Welton, Ian	22 juin 2006
Wyman, Kenneth	15 juillet 2005
Membres représentant les travailleurs	
Beattie, David	11 décembre 1985
Besner, Diane	13 janvier 1995
Briggs, Richard	21 août 2001
Broadbent, Dave	18 avril 2001
Felice, Douglas	14 mai 1986
Ferrari, Mary	15 juillet 2005
Gillies, David	30 octobre 2002
Jackson, Faith	11 décembre 1985
Lebert, Ray	1er juin 1988
Rao, Fortunato	11 février 1988
Membres représentant les employeurs	
Christie, Mary	2 mai 2001
Donaldson, Joseph	20 octobre 2004

À temps partiel	Première nomination
Membres représentant les employeurs (suite)	
Jago, Douglas	1er octobre 1985
McLachlan, Dennis	5 mars 2001
Meslin, Martin	11 décembre 1985
Phillips, Victor	15 novembre 2006
Robb, C. James	2 juin 1993
Séguin, Jacques	1er juillet 1986
Sherwood, Robert	3 mai 2000
Stewart, Gordon	5 mars 2001
Tracey, Elaine	7 décembre 2005
Young, Barbara	17 février 1995

VICE-PRÉSIDENTS, VICE-PRÉSIDENTES ET MEMBRES – RENOUVELLEMENTS DE MANDAT EN 2006

	Entrée en vigueur
Bruce Alexander	3 mai 2006
David Beattie	31 octobre 2006
Brian Cook	6 septembre 2006
James Crocker	1er novembre 2006
Melvin Crystal	3 mai 2006
Jim Dimovski	1er juillet 2006
Marsha Faubert	1er juillet 2006
Linda Gehrke	1er juin 2006
Faith Jackson	1er novembre 2006
Douglas Jago	7 janvier 2006
Maureen Kenny	1er juillet 2006
Martin Meslin	1er novembre 2006
John Moore	1er mai 2006
Julia Noble	6 septembre 2006[1]
Susan Peckover	6 septembre 2006[2]

1 Vice-présidente à temps partiel depuis le 20 octobre 2004 devenue vice-présidente à plein temps.

2 Vice-présidente à temps partiel depuis le 20 octobre 2004 devenue vice-présidente à plein temps.

	Entrée en vigueur
C. James Robb	1er juillet 2006
Virginia Robeson	1er juillet 2006
Jacques Séguin	1er juillet 2006
Robert Sherwood	3 mai 2006
Antonio Signoroni	1er octobre 2006
Eleanor Smith	1er février 2006
Ian Strachan	1er juillet 2006
Sara Sutherland	6 septembre 2006
Brian Wheeler	7 janvier 2006

NOUVELLES NOMINATIONS EN 2006

	Entrée en vigueur
Andrew Baker, vice-président à temps partiel	28 juin 2006
Marvin Cohen, vice-président à temps partiel	22 juin 2006
Barbara Doherty, vice-présidente à temps partiel	22 juin 2006
Jeanette Goldman, vice-présidente à temps partiel	22 juin 2006
Nalini Jugnundan, vice-présidente à temps partiel	15 novembre 2006
Mary McKenzie, vice-présidente à temps partiel	22 juin 2006
Anne Morris, vice-présidente à temps partiel	22 juin 2006
Victor Phillips, membre à temps partiel représentant les employeurs	15 novembre 2006
Sonya Sahay, vice-présidente à temps partiel	29 novembre 2006
Surinder Sehdev, vice-président à temps partiel	15 novembre 2006
Ian Welton, vice-président à temps partiel	22 juin 2006

CADRES SUPÉRIEURS

David Bestvater	Directeur, Systèmes de gestion des cas
Alison Colvin	Directrice, Services d'information
Debra Dileo	Directrice, Services d'appel
Noel Fernandes	Gestionnaire, Finances
Marsha Faubert	Directrice générale du Tribunal
Martha Keil	Vice-présidente greffière, Bureau de la vice-présidente greffière

Janet Oulton	Administratrice des appels
Carole Prest	Conseillère juridique du président du Tribunal
Dan Revington	Avocat général du Tribunal
Bob Rowe	Directeur, Finances et administration
Lynn Telalidis	Gestionnaire, Ressources humaines

CONSEILLERS MÉDICAUX

Dr John Duff	Chirurgie générale, président du groupe des conseillers médicaux
Dr Emmanuel Persad	Psychiatrie
Dr David Rowed	Neurologie et neurochirurgie
Dr Marvin Tile	Chirurgie orthopédique
Dr Anthony Weinberg	Médecine interne

Annexe B

Rapport des vérificateurs

Au président du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail

Nous avons vérifié le bilan du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (le « Tribunal ») au 31 décembre 2006 et les états des résultats, de l'évolution des soldes des fonds et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction du Tribunal. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière du Tribunal au 31 décembre 2006 ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Deloitte & Touche s.r.l.

Comptables agréés

Toronto (Ontario)
Le 16 février 2007

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
Bilan
31 décembre 2006

	2006	2005
ACTIF		
À COURT TERME		
Trésorerie	**1 331 027 $**	1 288 321 $
Débiteur de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	**1 289 970**	1 369 321
Charges payées d'avance et avances	**330 567**	361 239
Charges recouvrables (note 4)	**117 470**	127 458
	3 069 034	3 146 339
IMMOBILISATIONS (note 5)	**115 571**	188 264
	3 184 605 $	3 334 603 $
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs et charges à payer	**1 344 094 $**	1 392 602 $
Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés	**2 199 756**	1 984 954
Avance liée au fonctionnement reçue de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 6)	**1 400 000**	1 400 000
	4 943 850	4 777 556
SOLDES DES FONDS (DÉFICIT)		
FONDS D'ADMINISTRATION (note 7)	**(1 874 816)**	(1 631 217)
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	**115 571**	188 264
	(1 759 245)	(1 442 953)
	3 184 605 $	3 334 603 $

APPROUVÉ AU NOM DU TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Ian J. Strachan, président

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

État des résultats

Exercice terminé le 31 décembre 2006

	2006	2005
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et traitement	**9 773 266 $**	9 052 560 $
Avantages sociaux	**2 022 789**	2 165 350
Transport et communications	**1 024 342**	935 200
Services et fournitures	**6 212 648**	5 873 985
Amortissement	**153 024**	363 070
	19 186 069	18 390 165
Services – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 9)	**496 230**	477 078
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**19 682 299**	18 867 243
INTÉRÊTS BANCAIRES CRÉDITEURS	**(38 511)**	(24 456)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NETTES	**19 643 788**	18 842 787
FINANCEMENT REÇU ET À RECEVOIR DE LA CSPAAT	**(19 327 496)**	(18 406 076)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NON FINANCÉES NETTES	**316 292 $**	436 711 $
ALLOUÉ AU		
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	**(72 693) $**	(287 729) $
FONDS D'ADMINISTRATION	**(243 599)**	(148 982)
	(316 292) $	(436 711) $

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

État de l'évolution des soldes des fonds

Exercice terminé le 31 décembre 2006

	Dépenses en immobilisations	Administration	Total
SOLDE (DÉFICIT) – 1ER JANVIER 2005	475 993 $	(1 482 235) $	(1 006 242) $
Ajouts d'immobilisations	75 341	–	75 341
Amortissement des immobilisations	(363 070)	–	(363 070)
Indemnités de départ et crédits de vacances (note a)	–	(175 847)	(175 847)
Charges payées d'avance (note b)	–	26 865	26 865
Charges non financées nettes – 2005	(287 729)	(148 982)	(436 711)
SOLDE (DÉFICIT) – 31 DÉCEMBRE 2005	188 264	(1 631 217)	(1 442 953)
Ajouts d'immobilisations	80 331	–	80 331
Amortissement des immobilisations	(153 024)	–	(153 024)
Indemnités de départ et crédits de vacances (note a)	–	(214 802)	(214 802)
Charges payées d'avance (note b)	–	(28 797)	(28 797)
Charges non financées nettes – 2006	(72 693)	(243 599)	(316 292)
SOLDE (DÉFICIT) – 31 DÉCEMBRE 2006	**115 571 $**	**(1 874 816) $**	**(1 759 245) $**

Note a) Les indemnités de départ et les crédits de vacances ne sont pas financés par la CSPAAT tant qu'ils ne sont pas payés.

Note b) Les charges payées d'avance sont financées par la CSPAAT lorsqu'elles sont payées plutôt que lorsqu'elles sont passées en charges.

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

État des flux de trésorerie

Exercice terminé le 31 décembre 2006

	2006	2005
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Financement provenant de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	**19 406 847 $**	18 112 062 $
Encaissements au titre du recouvrement des coûts des services partagés	**506 082**	507 826
Intérêts bancaires reçus	**38 511**	24 456
Charges, charges recouvrables et avances, déduction faite de l'amortissement de 153 024 $ (363 070 $ en 2005)	**(19 828 403)**	(18 607 662)
	123 037	36 682
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisition d'immobilisations	**(80 331)**	(75 341)
AUGMENTATION (DIMINUTION) NETTE DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**42 706**	(38 659)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	**1 288 321**	1 326 980
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN	**1 331 027 $**	1 288 321 $

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Notes complémentaires

31 décembre 2006

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (le « Tribunal ») a été créé par la Loi sur les accidents du travail L.O. de 1984, chapitre 58 – article 32, qui est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1985. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* a remplacé la *Loi sur les accidents du travail* et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT – auparavant, la Commission des accidents du travail) est tenue de financer le coût du Tribunal à même le fonds d'assurance. Les remboursements et les montants utilisés pour le financement sont déterminés et approuvés par le ministre du Travail de l'Ontario.

Il revient au Tribunal de connaître, d'entendre et de trancher de façon équitable, impartiale et indépendante les appels des employés et des employeurs à l'égard des décisions, des ordonnances ou des jugements de la CSPAAT ainsi que toutes les questions ou tous les enjeux expressément conférés au Tribunal par la *Loi*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Les points suivants résument les principales conventions comptables utilisées dans la préparation des états financiers ci-joints :

Mode de présentation

Les états financiers ont été préparés conformément aux normes comptables établies pour les organismes sans but lucratif publiées par l'Institut Canadien des Comptables Agréés. La méthode de comptabilité par fonds affectés est utilisée pour la présentation des produits.

Constatation des produits

La CSPAAT finance les charges, à mesure qu'elles sont engagées, exception faite des indemnités de départ et des crédits de vacances, qui sont financés lorsqu'ils sont payés, et des charges payées d'avance, qui sont financées lorsqu'elles sont payées et non lorsqu'elles sont passées en charges.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative de quatre ans.

Le financement des immobilisations fourni par la CSPAAT est inscrit au fonds des dépenses en immobilisations. Chaque année, on retranche du fonds un montant équivalant à l'amortissement des immobilisations.

Avantages sociaux des employés

a) Avantages de retraite

Le Tribunal fournit un régime de retraite à tous ses employés permanents (et à ses employés non permanents qui choisissent d'y participer) grâce à la Caisse de retraite de la fonction publique (CRFP) et à la Caisse de retraite du Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (Caisse de retraite du SEFPO) qui sont tous les deux des régimes interentreprises établis par la province de l'Ontario. Il s'agit de régimes à prestations déterminées qui précisent le montant de retraite que recevront les employés selon leurs années de service et leur taux de salaire.

Cependant, le Tribunal comptabilise ces régimes comme des régimes à cotisations déterminées étant donné qu'il ne dispose pas de suffisamment de renseignements pour appliquer les règles de comptabilité relatives aux régimes à prestations déterminées.

b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont constatées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Une indemnité de départ est comptabilisée une fois que l'employé a travaillé pour le Tribunal durant une période minimale (de cinq ans), moment où l'indemnité de départ devient un avantage acquis. Le montant maximal payable à un employé ne peut excéder la moitié de son salaire annuel à temps plein.

c) Crédits de vacances

Les droits aux vacances s'accumulent durant l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les employés peuvent accumuler des crédits de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances payées par année auquel ils sont admissibles au 31 décembre de chaque année. Tout crédit de vacances gagné et non utilisé est remboursé à l'employé à la date de sa cessation d'emploi.

d) Avantages sociaux futurs autres que de retraite

Le Tribunal fournit aussi des avantages en matière de soins dentaires, d'assurance-vie de base, de prestations de maladie et d'hospitalisation supplémentaires aux employés retraités au moyen d'un régime d'autoassurance, sans capitalisation, à prestations déterminées, établi par la province de l'Ontario.

Le Tribunal ne constate pas de passif au titre des avantages sociaux futurs autres que de retraite étant donné que ces renseignements ne sont pas faciles à obtenir.

3. ESTIMATIONS COMPTABLES

La préparation des états financiers exige que la direction fasse des estimations et formule des hypothèses qui ont des répercussions sur les montants présentés dans les états financiers et les notes complémentaires. Étant donné l'incertitude inhérente à ces estimations, les résultats réels pourraient différer des résultats estimatifs.

4. CHARGES RECOUVRABLES

Les charges recouvrables consistent en des montants recouvrables du Tribunal de l'équité salariale, de la Commission des relations de travail de l'Ontario et du tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour des services partagés comme la réception, la bibliothèque, le courrier, les messageries et les photocopies. Les recouvrements de salaires et des avantages sociaux des employés dans le cas d'un détachement vers d'autres organismes font également partie des charges recouvrables.

5. IMMOBILISATIONS

	2006			2005
	Coût	**Amortissement cumulé**	**Valeur comptable nette**	Valeur comptable nette
Améliorations locatives	**2 977 473 $**	**2 977 473 $**	**– $**	35 499 $
Fournitures et matériel	**979 174**	**927 225**	**51 949**	78 760
Matériel informatique et logiciels	**553 656**	**490 034**	**63 622**	74 005
	4 510 303 $	**4 394 732 $**	**115 571 $**	188 264 $

6. AVANCE LIÉE AU FONCTIONNEMENT REÇUE DE LA CSPAAT

L'avance liée au fonctionnement ne porte pas intérêt et ne comporte aucune modalité précise de remboursement.

7. FONDS D'ADMINISTRATION

Le déficit du fonds d'administration de 1 874 816 $ au 31 décembre 2006 (1 631 217 $ au 31 décembre 2005) représente les obligations futures à l'égard des employés en ce qui concerne les crédits au titre des indemnités de départ et des vacances, déduction faite des charges payées d'avance. Le financement de ces obligations futures sera assuré par la CSPAAT durant l'exercice où le paiement aura lieu.

8. OBLIGATIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

a) Coûts du régime de retraite

Les cotisations du Tribunal relativement aux coûts du régime de retraite s'élèvent à 646 389 $ (584 002 $ en 2005) et sont comprises dans les avantages sociaux dans l'état des résultats.

b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont constatées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Les indemnités de départ nettes accumulées en 2006 totalisaient une hausse de 222 039 $ (155 962 $ en 2005) et sont incluses dans les avantages sociaux dans l'état des résultats.

c) Droit aux crédits de vacances

Les droits aux crédits de vacances s'accumulent au cours de l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les crédits de vacances nets accumulés en 2006 totalisaient une réduction de 7 237 $ (hausse de 19 885 $ en 2005) et sont inclus dans les avantages sociaux dans l'état des résultats.

d) Avantages sociaux futurs autres que de retraite

Le Tribunal ne comptabilise pas la charge à payer au titre des avantages sociaux futurs autres que de retraite étant donné que ces renseignements ne sont pas faciles à obtenir.

9. SERVICES – CSPAAT

La charge représente les coûts administratifs de traitement des dossiers de réclamation de la CSPAAT qui se trouvent en appel devant le Tribunal, selon l'article 125 (4) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.*

10. ENGAGEMENTS LIÉS À DES LOCATIONS

Le Tribunal a plusieurs contrats de location-exploitation en cours relativement à de l'équipement informatique et de bureau, et des droits d'utilisation de logiciels, d'une durée de un an à cinq ans. Les paiements minimaux exigibles à l'égard de ces locations sont les suivants :

2007	241 151 $
2008	235 694
2009	64 719
Paiements minimaux exigibles au titre des contrats de location-exploitation	541 564 $

Le Tribunal est tenu de faire des paiements minimaux au titre des contrats de location-exploitation relativement à des locaux, y compris des charges d'exploitation d'immeubles, comme suit :

2007	1 055 532 $
2008	1 055 532
2009	1 055 532
2010	879 610
Paiements minimaux exigibles au titre des contrats de location-exploitation	4 046 206 $

Le bail, qui expire le 31 octobre 2010, peut être renouvelé pour cinq ans.

11. GARANTIES

Dans le cours normal de ses activités, le Tribunal conclut des ententes qui correspondent à la définition d'une garantie. Les principales garanties du Tribunal qui sont soumises aux exigences sur les informations à fournir énoncées dans la NOC-14 sont les suivantes :

a) Des indemnités ont été fournies en vertu d'un contrat de location pour la jouissance des lieux. En vertu de ce contrat, le propriétaire doit être indemnisé à l'égard de divers éléments,

notamment toutes les obligations contractuelles, les pertes, les poursuites et les dommages-intérêts survenant pendant la durée du contrat. Le montant maximal d'un paiement éventuel ne peut raisonnablement faire l'objet d'une estimation.

b) Dans le cours normal de ses activités, le Tribunal a conclu des ententes qui prévoient entre autres l'indemnisation de tiers, notamment des conventions d'achat et de vente, des ententes de confidentialité, des lettres-contrats avec des conseillers et des consultants, des contrats d'impartition, des contrats de location, des contrats liés aux technologies de l'information et des contrats de services. En vertu de ces ententes, le Tribunal peut être tenu d'indemniser les autres parties pour des pertes subies par ces dernières par suite de fausses déclarations ou d'infractions à la réglementation ou en raison de poursuites ou de sanctions légales dont l'autre partie peut faire l'objet à la suite de l'opération. Les modalités de ces indemnisations ne sont pas expressément définies, et le montant maximal de tout remboursement potentiel ne peut faire l'objet d'une estimation raisonnable.

La nature de ces ententes d'indemnisation empêche le Tribunal d'effectuer une estimation raisonnable du risque maximal en raison de la difficulté d'évaluer le montant de l'obligation résultant de l'imprévisibilité des événements futurs et de la couverture offerte aux contreparties. Historiquement, le Tribunal n'a pas effectué de paiements considérables en vertu de ces clauses d'indemnisation.

Le Tribunal pratique également l'autoassurance en ce qui concerne l'équipement informatique et de bureau ainsi que les locaux loués. Tous les frais engagés au titre de l'autoassurance sont comptabilisés comme des charges de l'exercice où ils ont été engagés.

Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal
Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Ontario

Plus de 20 ans de qualité décisionnelle

Over 20 years of quality decision-making

Annual Report 2006

2008-00695/

Annual Report 2006

Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal
505 University Avenue, 7th floor
Toronto, ON M5G 2P2
www.wsiat.on.ca
ISSN: 1480-5707 ©2007

Table of Contents

Introduction v

CHAIR'S REPORT

Rounding the Curve 1
- New Government Directive on Appointments 1
- I.T. Portal Project 2
- The Quest for Quality 2
- Outlook for 2007 3

Highlights of the 2006 Cases 4

Appeals Under the WSIA 4
Board Policy Under the WSIA 6
Appeals Under the Earlier Acts 7
Right To Sue Applications 8
Employer Issues 9
Occupational Disease 10
Miscellaneous 11

Applications for Judicial Review and Other Proceedings 13

Judicial Review 13
Other Proceedings 17

Ombudsman Reviews 18

TRIBUNAL REPORT

Tribunal Organization 19

Vice-Chairs, Members and Staff 19
Office of Counsel to the Chair 19
Office of the Vice-Chair Registrar 20
- The Vice-Chair Registrar 20

Tribunal Counsel Office 21
- Hearing Work 22
- Pre-hearing Work 22
- Post-hearing Work 22
- TCO Lawyers 22
- TCO Legal Workers 23
- Medical Liaison Office 23
- TCO Support Staff 25

TABLE OF CONTENTS

Information Services	26
Web Services	26
Outreach Services	26
Staff Training	26
Translation Services	27
Library Services	27
Case Management Systems	28
Caseload Processing	29
Introduction	29
Caseload	29
Active Inventory	30
Incoming Appeals	30
Case Resolutions	31
Timeliness of Appeal Processing	32
Hearing and Decision Activity	34
Hearing Type	35
Representation at Hearing	36
Caseload by General Appeal Issue Type	37
Inactive Inventory	39
Post-decision Workload	39
Looking Ahead – Planning for 2007 and Beyond	40
Financial Matters	41
Appendix A	43
Vice-Chairs and Members in 2006	43
Vice-Chairs and Members – Reappointments effective 2006	46
New Appointments during 2006	47
Senior Staff	47
Medical Counsellors	48
Appendix B	49
Auditors' Report and Financial Statements	49

Introduction

The Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (WSIAT or Tribunal) considers appeals from final decisions of the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB or the Board) under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* (WSIA).

The WSIA, replacing the *Workers' Compensation Act*, came into force January 1, 1998. The Tribunal is a separate and independent adjudicative institution. It was formerly known as the Workers' Compensation Appeals Tribunal, until the name was changed pursuant to section 173 of the WSIA.

This volume contains the Tribunal's Annual Report to the Minister of Labor and to the Tribunal's various constituencies, together with a Report of the Tribunal Chair. It is primarily a report on the Tribunal's operations for fiscal year 2006 and comments on some matters which may be of special interest or concern to the Minister or the Tribunal's constituencies.

The Tribunal Report focuses on Tribunal activities, financial affairs and the evolving administrative policies and practices.

CHAIR'S REPORT
Rounding the Curve

For the past five years, the Tribunal's performance has mirrored a Grand Prix race circuit. Five years ago, the Tribunal was speeding down the straightaway with a reduced caseload, relatively short timelines, and an experienced, productive adjudicative roster. Then it went into some tight turns at significantly reduced speed, with risks of spinning out and mechanical problems. The caseload increased as the Vice-Chair roster shrank dramatically, productivity slowed, timelines lengthened and the number of complex appeals increased. The Tribunal wound its way carefully through the tight curves carrying a heavy caseload. Now, with an expanding Vice-Chair roster, the Tribunal is rounding the last curve in the 2006 lap and is picking up speed as it approaches the 2007 straightaway.

Two thousand and six was the year in which the Tribunal approached this last curve with a growing adjudicative roster. It will begin 2007 with 55 Vice-Chairs, who, as they become more experienced and more productive, should shrink the active inventory and timelines while maintaining the Tribunal's reputation for quality decision-making.

New Government Directive on Appointments

The fuel for this improved performance came in part from the Ontario Government's new directive on appointments issued by the Public Appointments Secretariat in September 2006. The directive encouraged a merit-based appointment process and set out a series of staged appointments over a 10-year period. More importantly, it addressed the issue of eroding morale at the Tribunal resulting from a 17-year freeze on remuneration. This prolonged freeze meant that a Vice-Chair appointment was no longer a realistic alternative to practising law for many prospective qualified candidates. While the remuneration increase was not as significant for the Appeals Tribunal as it was for other tribunals (which had been subject to even lower remuneration rates), it did have a positive effect upon existing Tribunal Vice-Chairs and Members, and morale among these individuals improved in the latter part of 2006. The new appointment process and remuneration scale, hopefully, will encourage more qualified candidates to apply for OIC positions – a trend which should also assist in maintaining the Tribunal's reputation for quality adjudication. Unfortunately, there is a

potential inconvenient truth in that any such trend will be a gradual one because the "one-size-fits-all" level of remuneration for all Ontario tribunals means that there is no longer a remuneration premium for more sophisticated adjudicative work at some tribunals.

I.T. Portal Project

The number of new Vice-Chairs did place a strain on the Tribunal's training resources and generated the need for new tools to enable appointees to become more productive. With a view to facilitating legal research and decision-writing, the Tribunal expanded work on its I.T. portal project, which will ultimately allow adjudicators to customize research tools and links to facilities, to assist in decision writing. While development of the portal project is time-consuming and expensive, it should prove to be a long-term effective tool for enhancing the quality of decision-writing. It should help to ensure that decisions are consistent, well-reasoned and up-to-date on changes in the law. Hopefully, further I.T. improvements and the portal project will be the equivalent of adding a super-charger to the race car engine for 2007.

The Quest for Quality

With limited financial resources, it is often difficult to strike a reasonable balance between the quality of the adjudicative service and the volume of production. While the Appeals Tribunal has constantly worked to maximize production, it has always attempted to do so while maintaining a high standard of decision-making. That approach has generally been well-received in the injured worker, employer and legal communities; however, it is a delicate balance to maintain. It helps to receive occasional reminders that the quest for quality should not be eroded by a large caseload or limited resources. The following excerpt from a representative's recent letter illustrates one of those emotional reminders:

> We genuinely appreciate your and your fellow WSIAT Team members' expenditure of time, energy and resources, vis-à-vis [the] appeal. On behalf of…their dear family and…, we send our heartfelt appreciation to each and all of you…
>
> [We have] no further submissions to make. The medical assessment, which you recently provided and the consequent medical report were excellent, thorough and clear. It's wonderful news for [our client] to know with reasonable certainty that he doesn't suffer from asbestosis.
>
> In an enlightening book entitled Reclaiming Higher Ground, Lance Secretan, the author, wrote, "Grace is the North Star of all individuals and organizations ... Our souls are inspired by those with grace". Please know that we feel truly thankful to you and to everyone at WSIAT and at the WSIB for inspiring us by your grace day-after-day.

Fortunately for the Appeals Tribunal, most members of the injured worker and employer communities have been understanding when considering the Tribunal's expanded appeal caseload and lengthened timelines. They obviously place a high value on well-reasoned decisions by competent adjudicators and, while they undoubtedly found the volume of appeals and timelines frustrating, they recognized that there was no effective "quick fix." If quality adjudication is to be maintained, the solution must start with the testing, appointment and training of qualified adjudicators and the gradual integration of those new appointees into the hearing schedule. Invariably, new Vice-Chairs find that the medical and legal issues involved in many appeals are more complex than they anticipated, and the burden of delivering a high volume of well-reasoned decisions is much more onerous than at some boards and agencies. As additional Vice-Chairs continue to be appointed, trained and integrated into the hearing schedule in 2007, the number of hearings will continue to increase and the active appeal inventory will begin to shrink. As the active appeal inventory shrinks through the additional hearings, the timelines will then begin to contract. This process should accelerate as additional Vice-Chairs are added to the OIC roster and as they become increasingly productive, with the assistance of new technology and workplace insurance experience.

Outlook for 2007

While it is to be hoped that the Tribunal's quest for quality will continue successfully through 2007, and that its adjudicative race car will speed to victory in the "Productivity Grand Prix," hopefully the 2007 Annual Report will note that the race car will soon be exchanged for a more sedate vehicle, which allows for a smoother, more controlled ride with ever-increasing quality features. With continued hard work and good fortune, the following year's event may even become the "Serenity Sweepstakes."

Highlights of the 2006 Cases

This section highlights some of the legal, factual and medical issues considered by the Tribunal in decisions summarized in 2006. The Tribunal decides cases under four Acts. The *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* (WSIA) came into force on January 1998. It establishes a system of workplace insurance for accidents occurring after December 31, 1997, and amends and continues the pre-1985, pre-1989 and pre-1997 *Workers' Compensation Acts* for prior injuries. Effective November 26, 2002, the *Government Efficiency Act, 2002* (GEA) amended certain provisions in the WSIA and pre-1997 Act. In 2006, the Tribunal decided cases under all four Acts. For convenience, cases dealing with WSIA appeals are discussed first.

Appeals Under the WSIA

The WSIA continued non-economic loss (NEL) awards and introduced a single loss of earnings (LOE) benefit which is reviewable for a period of 72 months on "material change in circumstances" or annually at the Board's discretion. The WSIA requires the workplace parties to co-operate in early and safe return to work (ESRTW). If ESRTW is not possible, the Board may offer the worker a Labor market re-entry (LMR) plan to assist in identifying a suitable employment or business (SEB). The worker's LOE benefits are assessed in light of the SEB.

Decision No. 2436/05, 2006 ONWSIAT 738, 78 W.S.I.A.T.R. (online), is an interesting example of how LOE benefits must consider the worker's individual circumstances. While the worker had the functional ability to return to modified work, his position as a member of a tactical team in an overcrowded maximum security prison meant that there was a health and safety risk. The modified job was found to be unsuitable since the worker would not be able to defend himself or others in the event of an emergency.

While both workplace parties must co-operate in ESRTW, the worker's co-operation is more frequently in issue. For example, *Decision No. 1284/06*, 2006 ONWSIAT 1540, 79 W.S.I.A.T.R. (online), suspended benefits under section 43(7) because the worker did not give his doctor background information which was necessary for a functional abilities assessment. While Board

policy generally requires notice of non-co-operation before benefits are suspended, this can be waived where the worker's deliberate failure to co-operate prevents assessment of the loss of earnings. *Decision No. 750/06*, 2006 ONWSIAT 2128, is an example of an employer's failure to co-operate. The worker was entitled to LMR services and an LMR plan when the employer delayed for more than a year before responding to Board inquiries and making an offer of suitable modified work.

During 2006, the Tribunal considered how the LOE provisions apply in a variety of situations involving Labor relations issues. As noted in *Decision No. 1022/06*, 2006 ONWSIAT 1609, 79 W.S.I.A.T.R. (online), while LOE benefits are not generally payable during a strike, the focus is still on employability. If suitable work and permanent restrictions have not been identified before the strike begins, LOE benefits are payable since the worker would not be able to find work during the strike in any event.

Several cases have considered challenges to the Board's use of the Combined Values Chart (CVC) in the AMA Guides.

Turning to non-economic loss (NEL) awards, the WSIA prescribes the American Medical Association's *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment*, Third Edition (Revised) as the schedule for assessing NEL awards. Several cases have considered challenges to the Board's use of the Combined Values Chart (CVC) in the AMA Guides. The CVC is based on the "whole person concept." The general effect of combining values, rather than adding them, is to reduce the total value of the NEL benefits somewhat. *Decision No. 1119/04R*, 2005 ONWSIAT 2665, 76 W.S.I.A.T.R. (online), considered a Board request to reconsider a decision which had found that *Operational Policy Manual* (OPM) Document No. 18-05-05 does not require use of the Combined Values Chart when the worker receives NEL awards in different claims. While the Tribunal's threshold test for reconsideration was not met, *Decision No. 1119/04R* agreed with the Board's view that Document No. 18-05-05 requires the use of the CVC in such circumstances. More recently, *Decision No. 1357/05*, 2006 ONWSIAT 1694, 79 W.S.I.A.T.R. (online), also agreed that Document No. 18-05-05 requires use of the CVC. The Act and AMA Guides give the Board considerable discretion in this area; *Decision No. 1357/05* found that OPM Document No. 18-05-05 is a reasonable exercise of the Board's discretion.

The AMA Guides are very technical and often focus on measurement of range of motion. *Decision No. 1630/05*, 2006 ONWSIAT 626, 77 W.S.I.A.T.R. (online), upheld the Board's practice in repetitive strain cases of considering the impact of the injury on the worker's activities of daily living when there is little or no reduction in the range of motion. If the activities of daily living are not considered, the NEL rating would be 0%. Where the worker does have an abnormal range of motion, however, *Decision No. 1456/06*, 2006 ONWSIAT 1672, 79 W.S.IA.T.R. (online), held that the Board did not need to consider the activities of daily living. The AMA Guides provide specific ratings in such cases.

Turning to time limits, this year an increasing number of decisions considered the WSIA requirement that a claim be filed within six months. *Decision No. 2448/05*, 2006 ONWSIAT 286, 77

W.S.I.A.T.R. (online), discussed the differences between the pre-1997 Act and WSIA requirements. Under the pre-1997 Act, the focus is on the justness of the claim itself, while under the WSIA, the question is the justness of the request for the time extension.

It may be particularly difficult to decide when the six-month time limit begins to run in disablement cases. OPM Document No. 15-01-03 provides that in disablements, the time for filing a claim runs from the date the worker reports an injury as work-related. *Decision No. 2184/05I*, 2005 ONWSIAT 2587, 76 W.S.I.A.T.R. (online), noted that this policy statement is very broad and might require some limitation on the merits and justice; for example, where a worker is aware of all the relevant facts and could reasonably be expected to understand that the condition might be related to work. *Decision No. 2300/05*, 2006 ONWSIAT 1406, 79 W.S.I.A.T.R. (online), is also of interest. It discusses OPM Document No. 15-01-03 and the effect of a change in claim status on a worker's ability to file a claim for benefits. Under the policy, the Board may pay two weeks of benefits if proper documents are not filed. A claim for further benefits is suspended until documentation is filed. If this is not done within six months, no benefits are payable unless there is a change in claim status or exceptional circumstances.

Board Policy Under the WSIA

While the Tribunal previously considered Board policy, the WSIA expressly states that, if there is applicable Board policy, the Tribunal shall apply it when making decisions. Section 126 provides that the Board is to identify applicable policy and sets out a process for the Tribunal to refer policy back to the Board if the Tribunal concludes that the policy is inapplicable, unauthorized or inconsistent with the Act. During 2006, there were no section 126 referrals.

Decision No. 1119/04R, 2005 ONWSIAT 2665, 76 W.S.I.A.T.R. (online), held that the common law principles of statutory interpretation apply to the interpretation of Board policy. In applying Board policy, the Tribunal will consider the spirit of the policy as well as its specific wording. For example, OPM Document No. 05-06-06 (now 15-04-02) on psychological disability provides that the psychological condition should manifest itself within five years of the accident or the most recent surgery. Where a worker developed a psychological disability due to a severe deterioration in his compensable condition 11 years after the accident, and surgery was recommended but declined, *Decision No. 51/06*, 2006 ONWSIAT 882, 78 W.S.I.A.T.R. (online), found that the deterioration requiring surgery was similar to the policy requirement for surgery. The worker's claim fit within the intent of the policy.

Board policy often changes over time. The rights and obligations of the parties may vary quite significantly depending upon which version of a policy applies. For example, as of January 1, 2004, the Board changed its policy on offsetting Canada Pension Plan (CPP) disability benefits. Partial FEL awards are now offset by only that portion of CPP benefits that exceeds the amount of deemed post-injury earnings. While there have been several Tribunal decisions questioning the Board's original policy of setting off full CPP benefits against partial FEL awards, recent decisions such as *Decisions No. 2208/05*, 2006 ONWSIAT 974, and *1334/05*, 2006 ONWSIAT 1009, 78

W.S.I.A.T.R. (online), have generally found that the old policy continues to apply to CPP payments made before January 1, 2004.

Given the importance of policy, which policy applies is often an issue in dispute. A number of 2006 decisions addressed retroactivity questions. In the absence of clear authority, legislation does not have retroactive effect. The last Annual Report noted several decisions that held that since section 126 requires the Tribunal to apply policy, section 126 policy is similar to legislation and the presumption against retroactivity applies to it. While *Decision No. 1357/05*, 2006 ONWSIAT 1694, 79 W.S.I.A.T.R. (online), generally agreed with these cases, it held that the presumption against retroactivity did not prevent the Board from clarifying Board policy which had not been interpreted consistently at the Tribunal. Accordingly, the Board could clarify its approach to the Combined Values Chart in OPM Document No. 18-05-05 and make that change applicable to decisions under both the pre-1997 Act and WSIA.

Where more recent policy is adopted, the Tribunal may consider it even though the Tribunal is not required to apply it. See, for example, *Decision No. 1608/05*, 2006 ONWSIAT 850, 78 W.S.I.A.T.R. (online) which held that new policy which does not have the effect of changing prior policy, may be considered as a guideline. Similarly, *Decision No. 2498/05*, 2006 ONWSIAT 166, 77 W.S.I.A.T.R. (online), held that more recent Board policy could be considered as a guideline when the prior version of the policy was less detailed.

Care must be taken, however, in drawing analogies to policy which has been drafted to cover different issues. *Decision No. 971/06*, 2006 ONWSIAT 1228, 78 W.S.I.A.T.R. (online) found that a Board adjudicator had wrongly applied the definition of "severely impaired worker" in its policy on independent living allowances to a claim under its clothing allowance policy. The very narrow definition in the independent living policy required at least a 100% pension and was intended for a different purpose.

Finally, *Decisions No. 2105/01*, 2005 ONWSIAT 2442, 76 W.S.I.A.T.R. (online), and *1258/03R*, 2006 ONWSIAT 1430, 79 W.S.I.A.T.R. (online), have found that the Board's authority to adopt policy does not include authority to adopt policy defining the Tribunal's jurisdiction. The requirement in section 126(1) to apply Board policies on the "subject matter" of an appeal refers to policies on substantive issues, not jurisdiction. The Tribunal's jurisdiction is set out in section 123 of the WSIA. The Tribunal defines its jurisdiction through the interpretation and application of section 123.

Appeals Under the Earlier Acts

During 2006, the Tribunal continued to hear appeals under the three previous Acts. The pre-1985 and pre-1989 Acts provide pensions for permanent disabilities and temporary benefits for short-term disabilities. The pre-1997 Act introduced a dual award system of non-economic loss (NEL) awards and future economic loss (FEL) awards for permanent impairment and retained temporary benefits for temporary disabilities. Determining benefit entitlement is particularly difficult where a

worker has suffered a number of compensable accidents over a period of time and the original legislative scheme has been amended or different legislative schemes apply

The FEL scheme has been amended several times since its enactment. As of January 1, 1998, discretionary annual reviews and reviews on material change in circumstances replaced the mandatory FEL review at the R1 and R2 dates. Several decisions considered what constitutes "a material change in circumstances" which a worker must report. According to Board policy, a material change is any change that affects entitlement to benefits and services under the Act. While this may be clear in some cases, *Decision No. 1476/0512*, 2006 ONWSIAT 1542, 79 W.S.I.A.T.R. (online), noted that this is not always so. For example, recovery from a disability such as a psychiatric condition may be difficult to ascertain.

Decision No. 416/06, 2006 ONWSIAT 748, contains an interesting discussion of the differences between NEL awards, which consider permanent impairment, and FEL awards, which consider inability to work. It is possible to have a significant NEL award based on the worker's level of permanent impairment but no FEL award if the worker is able to return to work without wage loss.

Right To Sue Applications

The WSIA and earlier workers' compensation statues are based on the "historic trade-off" in which workers gave up the right to sue in exchange for statutory no-fault benefits. Right to sue applications may raise complicated legal issues, often in tragic or difficult circumstances. *Decision No. 2282/05*, 2006 ONWSIAT 1093, 78 W.S.I.A.T.R. (online), for example, found that the Act did not remove a worker's right to sue for an alleged sexual assault by an employer who was a partner in a business. The partner could not be considered to be acting as a Schedule 1 employer at the time of the alleged assault; however, the right of action was taken away against the other business partners.

The employer's control over the worker is often an issue in dispute. *Decision No. 2165/04*, 2006 ONWSIAT 2083, found that workers returning from an out-of-province business meeting were not in the course of their employment when they were involved in a high-risk takedown by the police, who wrongly suspected them of being involved in a jewelry robbery. At the time of the takedown, the workers were not under the control of the employer but rather the police, who had stopped their vehicle when the accident occurred. In contrast, the worker in *Decision No. 1792/06*, 2006 ONWSIAT 2175, was exposed to gases when following her employer's evacuation plan. Her right to sue was removed because she was acting under her employer's direction.

Several cases considered the interaction between the workplace safety and insurance scheme and the motor vehicle insurance scheme. *Decision No. 742/04R*, 2005 ONWSIAT 2592, 76 W.S.I.A.T.R. (online), looked at section 10(15) of the pre-1997 Act which provides that no benefits are payable to workers who are entitled to statutory accident benefits (SABs) under the Insurance Act unless there is a confirmation of election to claim workplace benefits. A worker who has elected to receive benefits may not revoke an election which has been confirmed pursuant to section 10(16). While the Board has not developed a confirmation form, *Decision No. 742/04R* found that this is not

necessary. The Board still has a positive obligation to determine whether a worker wishes to confirm an election to receive workers' compensation benefits. In some cases the receipt of benefits may imply confirmation. There was no implicit confirmation, however, where the worker only received a FEL sustainability benefit and one month of supplementary benefits and had not been provided with an opportunity to object to these benefits.

Another issue which has arisen in several cases is whether the Tribunal has jurisdiction to determine a section 31 application where the worker has received SABs under the *Insurance Act* and there is no court action. *Decision No. 2035/05*, 2006 ONWSIAT 159, 76 W.S.I.A.T.R. (online), agreed with *Decision No. 465/05*, 2005 ONWSIAT 2102, 76 W.S.I.A.T.R. (online), that the Tribunal does not have jurisdiction. As of the end of this reporting period, this question continues to be litigated before the Tribunal.

Employer Issues

Appeals involving employer issues, such as classifications, penalties and adjustments of experience rating accounts, continue to form a significant part of the Tribunal's caseload. Often these cases involve retroactivity questions – how far back is the Board entitled to go in implementing a finding which affects an employer's costs? *Decision No. 1983/03*, 2005 ONWSIAT 2580, 76 W.S.I.A.T.R. (online), upheld OPM Document No. 14-02-06 which provides that there is no retroactivity issue where the Board applies a reclassification change to the beginning of the year of the date of the audit visit indicated on the audit notice. There was no reason not to apply the policy date as the Board had not delayed in notifying the employer of the results of the audit and there were no other exceptional circumstances. On the other hand, *Decision No. 105/06*, 2006 ONWSIAT 1118, 78 W.S.I.A.T.R. (online), granted a retroactivity reclassification appeal where there was a delay of approximately one and a half years between the audit and notification of the classification change, no reasonable explanation for the delay, and the delay had a detrimental effect on the employer's ability to pass on the cost to its clients.

Board policy did not originally contemplate retroactive adjustments to the CAD-7 formula, but in practice the Board has established certain exceptions (for example, long latency industrial diseases and third party claims). *Decision No. 1776/04*, 2005 ONWSIAT 2700, found that Board policy or practice did not authorize retroactive frequency adjustments due to NEL costs and allowed an appeal where the Board had made an adjustment on that basis.

Decision No. 1623/05, 2006 ONWSIAT 699, considered an appeal for retroactive interest on a successful reclassification appeal. The Tribunal upheld the Board's decision to pay interest from 1997 pursuant to its policy. While there is discretion to pay interest from an earlier date in exceptional circumstances, it is not sufficient to rely on the same Board error which resulted in the reclassification change. The employer has some responsibility to bring the error to the Board's attention.

The issue has arisen whether the Board is entitled to use current data in implementing a Tribunal decision awarding a retroactive adjustment, or whether only the changes identified in the appeal should be implemented. *Decision No. 1096/05*, 2006 ONWSIAT 1826, 79 W.S.I.A.T.R. (online), noted that OPM Document No. 13-02-05 provides that when the Board adjusts prior refunds or surcharges it uses up-to-date costs or frequencies. While this policy was not in effect at the time, it could still be considered as a guideline; it was not sensible to use stale data. In considering the merits and justice of an appeal, the interests of other employers and the systemic implications of the viability of the insurance fund should be considered. Once an employer voluntarily opens the door to a retroactive adjustment, it is fair to include retroactive debits as well as credits.

Turning to other employer issues, there were several Workwell appeals in 2006. The Board applies a penalty where the grade on a Workwell audit is less than 75%. *Decision No. 1270/06*, 2006 ONWSIAT 1799, 79 W.S.I.A.T.R. (online), found no reason to treat 68.5% as a passing grade if the Board required 75% since safety is a paramount and overarching obligation in the workplace. The date of the Workwell penalty was adjusted, however, since the employer had relied on the date initially indicated by the Board, and applying the penalty to a different time period magnified the penalty out of proportion. In *Decision No. 2266/05*, 2006 ONWSIAT 1077, 78 W.S.I.A.T.R. (online), a Workwell audit had wrongly required joint health and safety committees for a temporary personnel company with nine satellite offices which had only one or two employees each. The Tribunal found that the six-month period for correcting deficiencies should run from the date the employer received proper notification of what had to be corrected.

Occupational Disease

Occupational disease cases, which involve workplace exposure to harmful processes or substances, raise some of the most complicated medical and factual issues. Occupational diseases are compensable if they fall under the statutory definition of "occupational disease" or "disablement."

Decision No. 1746/05, 2006 ONWSIAT 2050, is one of the first appeals to consider the effects of second-hand smoke. While the worker's claim for chronic obstructive lung disease was not established, she had entitlement for chronic bronchitis and asthma. The Tribunal accepted a medical assessor's opinion that the worker's bronchitis was related to her exposure to second-hand smoke at work. There was also reliable epidemiological evidence of a link between second-hand smoke and the risk of adult-onset asthma and there was no evidence of any other risk factors.

Epidemiology often plays an important role in occupational disease cases. *Decision No. 574/05*, 2006 ONWSIAT 1623, 79 W.S.I.A.T.R. (online), contains an excellent discussion of the use of epidemiological evidence. While the medical evidence indicated that there was an increased risk of bladder cancer due to occupational exposures in a mine and sinter plant, the level of excess risk identified in the epidemiological studies established that there was only a possibility of work-relatedness in an individual case. It was necessary to consider whether the degree of excess risk made

it likely that work exposure was a significant factor. OPM Document No. 04-04-08 on gold mining, although not directly applicable, was useful as it set out factors to consider in assessing lower levels of risk.

As mentioned in previous Annual Reports, the Board has adopted an Adjudicative Advice Document on dust exposure and chronic obstructive pulmonary disease (COPD), also called chronic obstructive lung disease (COLD). *Decision No. 865/92R4*, 2006 ONWSIAT 569, 77 W.S.I.A.T.R. (online), considered this document in rating a pension for COLD. *Decision No. 865/92R4* noted that the Supreme Court of Canada has confirmed in *Athey v. Leonati*, [1996] 3 S.C.R. 458, that while there should not be apportionment where there are multiple causes of a single injury, apportionment is possible where the evidence establishes multiple divisible injuries, symptomatic prior disability or medically distinguishable co-existing injury. The Board's general policy in OPM Document No. 08-01-05 is consistent with the principles in *Athey*.

On the evidence in *Decision No. 865/92R*, 2003 ONWSIAT 2568, smoking and dust exposure were two co-existing factors causing simultaneous and indistinguishable injury to the lungs. Each aggravated and worsened the other. Since COPD could not be seen as a product of two medically distinguishable injuries, the worker's pension could not be apportioned. While the Board had applied the Adjudicative Advice Document in apportioning benefits, the Tribunal was not required to apply it since it is not Board policy under section 126.

Miscellaneous

In light of the recent Supreme Court of Canada decision in *Tranchemontagne v. Ontario (Director, Disability Support Program)* , 2006 SCC 14, [2006] 1 S.C.R. 513, the Tribunal has jurisdiction to consider the *Ontario Human Rights Code Decision No. 2452/05I*, 2006 ONWSIAT 667, 77 W.S.I.A.T.R. (online), found that section 43(1)(c) of the WSIA, which limits workers 63 years or older to two years of benefits, did not violate the Code since "services" as defined in the Code excludes periodic payments imposed by law. The hearing will reconvene on the *Charter of Rights* argument after notice is given to the Attorneys General of Canada and Ontario. The worker in *Decision No. 2122/04*, 2006 ONWSIAT 1192, 78 W.S.I.A.T.R. (online), argued that there was a violation of the Code due to family status because she was not entitled to claim child-care expenses while attending an LMR program. The Tribunal dismissed the appeal as there were no specific submissions on jurisdiction or the exclusion of periodic payments from the definition of "services" in the Code.

Where parties are involved in multiple proceedings the Tribunal may have to assess findings by other courts or tribunals. *Decision No. 1544/06*, 2006 ONWSIAT 2034, applied the Supreme Court of Canada decision in *Toronto (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 79* (2003), 232 D.L.R. (4th) 385, which found that administrative tribunals should give effect to criminal convictions. This reasoning also applied to convictions under the WSIA. The situation is different where a party is acquitted because the courts apply a higher standard of proof in criminal matters. *Decision No. 1476/05I2*, 2006 ONWSIAT 1542, 79 W.S.I.A.T.R. (online), noted that *Toronto (City) v.*

CUPE, Local 79 also indicates that the doctrine of abuse of process may apply to prevent re-litigation, if there would otherwise be a violation of the principles of judicial economy, consistency, finality and integrity of administrative justice. While the findings in the criminal acquittal were not binding on the Tribunal, the Tribunal should have compelling reasons to reach different conclusions.

Other interesting 2006 decisions include: *Decision No. 1390/98*, 2006 ONWSIAT 28, 76 W.S.I.A.T.R. (online), (which analyzed principles of legal causation where there was an initial workplace accident, followed by a non-compensable motor vehicle accident); *Decision No. 2456/05I*, 2006 ONWSIAT 89, 77 W.S.I.A.T.R. (online), (which found that the Tribunal has jurisdiction to hear an appeal from an ARO decision based on an agreement between the parties); *Decision No. 512/99R2*, 2006 ONWSIAT 90, 77 W.S.I.A.T.R. (online), (which discussed the Tribunal Chair's authority under the WSIA to assign tripartite panels); *Decision No. 101/06*, 2006 ONWSIAT 341, (which considered a claim for post-traumatic stress in a correctional institution where there were stressful workplace events, including a prison riot, and Labor relations issues); *Decision No. 1624/04R*, 2005 ONWSIAT 2763, 76 W.S.I.A.T.R. (online), (which outlined the very limited jurisdiction to consider downside risk issues); and *Decision No. 282/05*, 2005 ONWSIAT 2716, (which rejected a claim for SIEF based on an argument that a worker was more prone to develop carpal tunnel syndrome due to smoking).

Applications for Judicial Review and Other Proceedings

As of the Tribunal's 21st anniversary in October of 2006, no decision of the Tribunal had been successfully quashed on judicial review. Since the Tribunal has released over 35,000 decisions, this remarkable record reflects the excellence of the Tribunal's decisions, and the dedication of the Tribunal's adjudicators and staff.

As noted below, a Divisional Court decision released in November 2006 did quash a Tribunal decision. A Notice of Motion for Leave to Appeal has been filed with the Court of Appeal.

The matters outlined in this section demonstrate that there was a fair amount of judicial review activity over this past year. General Counsel and lawyers from the Tribunal Counsel Office co-ordinate all responses to judicial review applications and other court applications, and represent the Tribunal in court in most instances. Only judicial reviews where there was some significant activity during 2006 have been included.

Judicial Review

1. **Decision No. 433/99 (June 24, 1999) and Decision No. 433/99R, 2000 ONWSIAT 1439 (May 30, 2000); Mills v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (November 15, 2006) Divisional Court**

   A worker had a back injury in April 1979. From 1979 until 1990, there were no records of any back complaints in the applicant's medical charts. In late 1991 he suffered from an episode of back pain. In 1993 he alleged to the Board that his back problems were related to the 1979 accident 14 years earlier. A report from the worker's specialist supported a link between the accident and the problems. The issue for the Vice-Chair was one of medical continuity, compatibility and causation. The Vice-Chair concluded that the 1979 accident did not cause or contribute to the symptoms after 1990, and denied entitlement.

The judicial review was heard in Sudbury on October 5. A Divisional Court panel of Smith, Kent and Pierce reserved its decision. On November 15 the Divisional Court released its decision granting the application for judicial review and quashing *Decision No. 433/99* and *Decision No. 433/99R*.

The Court held that there were several errors in the Tribunal's fact finding which, although taken individually were small, the cumulative effect of the errors was at odds with the Tribunal's conclusion. While acknowledging the standard of review was patent unreasonableness, the Court held that the Tribunal's findings of fact were erroneous, and a rational conclusion cannot be based on erroneous fact finding.

A Notice of Motion for Leave to Appeal the Divisional Court decision was served on November 30, 2006.

2. **Decision No. 855/03, 2005 ONWSIAT 2490, 76 W.S.I.A.T.R. (online); Rodrigues v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

The worker was a member of a union. Pursuant to the collective agreement, the employer made contributions on the worker's behalf to a benefit plan that provided health and dental care coverage, as well as pension plan coverage. The employer's contributions were based on the hours worked by the worker. Under the terms of the plan, part of the contributions were used to continue the worker's benefits and pension contributions for up to a year after an injury.

The worker was injured. He alleged that the employer's contribution to his benefits should be included in the calculation of his earnings for the purposes of workplace safety and insurance benefits. The worker's appeal was dismissed. The Vice-Chair held that Board policy did not include benefit payments and pension plans in earnings basis. There was no direct relationship between the employer's contributions and the benefits the worker received. The Vice-Chair also held that the Legislature did not intend to include contributions from all employers in Ontario in the earnings of workers, or that some workers would receive non-taxable income.

The worker commenced an application for judicial review. The Tribunal has filed its factum. The Board successfully brought a motion to intervene. It is anticipated this case will be heard in January 2007.

3. **Decision No. 653/99 (November 15, 1999) and Decision No. 653/99R, 2002 ONWSIAT 156 (January 21, 2002); Gualtieri v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

The Tribunal denied the worker's appeal for increased future economic loss and non-economic loss, on the grounds that the worker's medical condition was caused by non-compensable factors. The worker delayed more than three years before bringing an application for judicial review.

Counsel for the employer moved to quash the judicial review for delay. The Tribunal filed a factum supporting the motion. The motion was scheduled to be heard in Ottawa in October. Shortly before the motion, counsel for the worker proposed that the judicial review be dismissed on consent. All parties consented to dismiss the judicial review without costs.

4. **Decision No. 1402/03, 2004 ONWSIAT 92, 67 W.S.I.A.T.R. 163, and Decision No. 1402/03R, 2005 ONWSIAT 1864 (August 19, 2005); Jovic v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

An injured worker had his benefits based upon the actual wages his employer paid him. The worker alleged that the wages that were paid were too low, and that under the collective agreement he should have been paid by the employer at a higher rate. The Tribunal held that it did not have the jurisdiction to interpret a collective agreement, and whether the correct wages were paid was a Labor relations matter. The worker had not sought a remedy under the collective agreement. The Tribunal found that the amount the worker was paid was the amount to be used in the calculation of benefits, and the Tribunal did not have the jurisdiction to consider what should have been paid.

The worker commenced an application for judicial review of the Tribunal's decisions. At the end of 2006 the Tribunal was preparing a responding factum.

5. **Decision No. 172/02I, 2002 ONWSIAT 523 (February 28, 2002), Decision No. 172/02, 2003 ONWSIAT 2088 (September 22, 2003) and Decision No. 172/02R, 2004 ONWSIAT 1388 (June 30, 2004); Singh v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

In January 1995 a worker injured his elbow and back. He received total disability benefits from the date of the accident until early 1996, when his benefits were terminated for failing to accept suitable work. The Board reinstated his wage loss benefits effective December 2001, and awarded a 100% future economic loss award in April 2003.

The worker appealed to the Tribunal for entitlement for a psychotraumatic disability and for wage loss benefits from February 1996 to December 2001. In *Decision No. 172/02* the Vice-Chair granted entitlement for a psychotraumatic disability, but found the worker was not totally disabled until July 1999. The worker's application to reconsider was granted in part in *Decision No. 172/02R*, allowing the temporary total disability benefits to be further backdated to September 9, 1998. A further request to reconsider for the period prior to September 1998 was dismissed.

The worker commenced an application for judicial review. The Tribunal has filed its record and is waiting for the worker's factum.

6. **Decision No. 2282/05, 2006 ONWSIAT 1093, 78 W.S.I.A.T.R. (online), and Decision No. 2282/05R, 2006 ONWSIAT 1928 (August 29, 2006); Kranc v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

A chambermaid at a motel claimed that she was sexually assaulted by K, one of the owners of the motel. The motel was owned by a partnership. She brought an action against the owners. The defendants applied to determine whether the plaintiff's right of action was taken away.

Although the defendants denied the allegations, they agreed for the purposes of the Tribunal application that the allegations were true.

The Panel found the right of action was taken away against all the defendants, except K. The plaintiff was a worker of a Schedule 1 employer, and the sexual assaults were accidents within the meaning of the Act. However the assaults by K were outside the scope of employment, and he could not be considered to be an employer at the time of the assaults. The Act did not intend to protect employers from actions for deliberate assaults against workers.

A request for reconsideration was denied. The defendants have brought an application for judicial review. At the end of 2006 the Tribunal was waiting for the applicant's factum.

7. **Decision No. 1509/02, 2004 ONWSIAT 196 (February 2, 2004) and Decision No. 1509/02R, 2006 ONWSIAT 2179 (September 27, 2006); Gallina v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

Two sisters were suspended at the same time for smoking in a non-smoking area at work. Sister #1 reported an accident within a few hours of returning after her suspension. Sister #2 reported an accident later that day, before the suspension took effect.

Sister #1's claim was denied by the Board. Her appeal to the Tribunal was dismissed (*Decision No. 1384/03*, 2003 ONWSIAT 2895). She brought an application for judicial review. On April 6, 2005 the Divisional Court unanimously dismissed the application for judicial review. The Court stated: "In our view, the Tribunal carefully reviewed the evidence and gave reasons for its decision. The decision it reached on the basis of the evidence was not patently unreasonable."

However, Sister #2's claim had been allowed by the Board. The employer appealed to the Tribunal. A Panel of the Tribunal allowed the employer's appeal, reversing initial entitlement for the worker (*Decision No. 1509/02*). Sister #2 also brought an application for judicial review.

Following the release of the Divisional Court decision for Sister #1, Sister #2 decided to adjourn the judicial review, to permit her counsel to file an application for reconsideration with the Tribunal. The Tribunal consented to the adjournment.

The reconsideration application was denied. The worker has recently retained new counsel. At the end of 2006 the judicial review application was still pending.

8. **Decision No. 2454/03, 2004 ONWSIAT 117 (January 20, 2004) and Decision No. 2454/03R, 2004 ONWSIAT 1916 (September 15, 2004); Vina v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal**

The Tribunal found that the workers' job did not play a significant role in the development of his bilateral carpal tunnel syndrome, and denied him entitlement for benefits. After an unsuccessful reconsideration application, the applicant commenced an application for judicial review.

As the Tribunal was preparing its factum, it was noticed that the applicant had included a reference to evidence in his factum that was not part of the Record of Proceedings. The applicant elected to adjourn the judicial review in order to bring a further application for reconsideration of the Tribunal's decision. At the end of 2006 the Tribunal was waiting to receive the applicant's reconsideration materials.

Other Proceedings

Kamara v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal

In *Decision No. 1132/02R*, 2005 ONWSIAT 1349, an injured worker's appeal was denied by a Tribunal Panel consisting of a Vice-Chair, a Member Representative of Workers, and a Member Representative of Employers. The worker, who is self-represented, commenced an action to sue the Vice-Chair for a million dollars. The grounds for the action were not clear.

The Tribunal brought a motion to strike the worker's action. The motion was heard on October 11. Justice Sachs granted the motion on the grounds the Vice-Chair was acting within his jurisdiction under the Act, and hence was protected by the statutory immunity in section 179(1).

Ombudsman Reviews

The Ombudsman's Office has the authority to investigate complaints about the Ontario government and its agencies, including the Tribunal. When the Ombudsman's Office receives a complaint about a Tribunal decision, it conducts a thorough investigation and considers the reasonableness of the Tribunal's analysis. If the Ombudsman requires information from the Tribunal, or if issues arise which indicate the need for a formal investigation, the Tribunal will be notified of the Ombudsman's intent to investigate. While an Ombudsman investigation may result in a recommendation to reconsider, this is unusual. Generally, the Ombudsman concludes that there is no reason to question the Tribunal's decision.

The Tribunal typically receives a few notifications of the Ombudsman's intent to investigate each year. For example, in 2005, 2004 and 2003, there were six, 12 and three notifications respectively. As of the end of 2005, all of these matters had been closed without any recommendation for further action by the Ombudsman. In 2006, no new notifications were received. This is a significant achievement, given the number of hearings held and number of decisions released during 2006.

As reported in prior Annual Reports, the Ombudsman is continuing to monitor production issues which have arisen due to an insufficient number of Vice-Chairs, and the Tribunal Chair has undertaken to keep the Ombudsman informed about progress in this area. As of the end of 2006, the Tribunal Chair advised the Ombudsman that recent appointments will bring the roster of Vice-Chairs to 55 and that there has been a small reduction in the active caseload. Assuming the Tribunal's budget permits, there will be further appointments in 2007. It is anticipated that an increased roster of knowledgeable and competent Vice-Chairs will increase the Tribunal's productivity. The Tribunal Chair will continue to advise the Ombudsman about this during 2007.

TRIBUNAL REPORT
Tribunal Organization

Vice-Chairs, Members and Staff

Lists of the Vice-Chairs and Members, senior staff and Medical Counsellors who were active at the end of the reporting period, as well as a list of 2006 reappointments and newly appointed Vice-Chairs and Members, can be found in Appendix A.

Office of Counsel to the Chair

The Office of Counsel to the Chair (OCC) has existed since the creation of the Tribunal in 1985. It is a separate legal department from the Tribunal Counsel Office (TCO) and is not involved in making submissions in hearings. Draft review, which has been described in prior Annual Reports, is the responsibility of OCC.

OCC provides advice to the Chair and Chair's Office, particularly with respect to complicated reconsideration requests, post-decision inquiries, Ombudsman inquiries and other complaints. OCC is also responsible for facilitating compliance with the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (FIPPA), responding to FIPPA complaints and appeals, and providing advice and support to other Tribunal departments on privacy matters.

Professional development continued to be important in 2006, given the four different legislative schemes, recent statutory amendments and extensive Board policy and policy amendments. In addition to delivering orientation training to a number of new Vice-Chairs who joined the Tribunal in 2006, OCC participated in the Tribunal's review and restructuring of its orientation program. OCC lawyers also conducted research, prepared current awareness materials, and developed and delivered professional development sessions.

There has been an increasing focus on knowledge management during 2006. OCC has been active in this area as well, assisting with various knowledge management initiatives aimed at

facilitating access of Vice-Chairs and Side Members to information on law, policy and procedure through electronic means.

Office of the Vice-Chair Registrar

The staff of the Office of the Vice-Chair Registrar (OVCR) are the primary point of contact for appellants, respondents and representatives with an appeal or application at the Tribunal.

All initial processing of appeals is completed by the Tribunal's OVCR. On receipt of an appeal, the Tribunal gives notice to the parties. When the appellant is ready, the Tribunal requests the Appeal Record from the Board. The Tribunal then prepares the appeal for hearing, ensuring that the appeal record is complete and that the case is ready for hearing.

The Tribunal's pre-hearing staff also utilize a variety of Alternative Dispute Resolution (ADR) techniques to resolve appeals prior to the hearing. Staff trained in communication and conflict resolution work with both represented and unrepresented parties.

The Vice-Chair Registrar

The Tribunal's Vice-Chair Registrar is Martha Keil. She may make rulings on preliminary and pre-hearing matters such as admissible evidence, jurisdiction and issue agenda, on referral by Tribunal staff and the parties to the appeal. The process may be oral or written and results in a written decision with reasons. Requests to have a matter put to the Vice-Chair Registrar are raised with OVCR staff.

The Registrar's Office is divided into a number of areas.

The Early Review Department

The Early Review Department is responsible for the initial processing of all Tribunal appeals. Staff review all Notices and Confirmations of Appeals (COA) to ensure that they are complete and meet legislative requirements. They also identify appeals that can be heard by way of an expedited written process.

Early Review staff also review appeals to determine whether there are any jurisdictional or evidentiary issues that would prevent the Tribunal from deciding an appeal. On occasion, appeals may be withdrawn and the parties pursue more appropriate alternatives.

Vice-Chair Registrar Teams

All files are assigned to pre-hearing staff for substantive review to ensure that they are ready for hearing. This step is instrumental in reducing the number of cases that result in adjournments and post-hearing investigations due to incomplete issue agenda, outstanding issues at the Board or

incomplete evidence. Staff respond to party correspondence and queries up to the hearing, including Vice-Chair or Panel instructions.

Alternate Dispute Resolution Services

ADR services are offered to parties to resolve appeals without proceeding to a formal hearing. If the parties reach a resolution, an agreement is formalized in writing and submitted to the parties for their signatures. The executed agreement is then submitted to a Vice-Chair for review. If the Vice-Chair is satisfied that the resolution is consistent with law, Board policy and is reasonable based on the facts of the case, the Vice-Chair will issue a written decision incorporating the terms of the agreement. If an appeal is not resolved through the ADR process, it is prepared for hearing.

Mediation Services

More specialized ADR services are provided by the Tribunal's mediators. If an appellant requests mediation, the Tribunal reviews the appeal to determine its suitability for mediation and contacts the responding party to determine if the respondent is willing to explore a mediated resolution of the appeal. Where both parties are amenable to mediation and the appeal is suitable for the process, the appeal is assigned to a mediator for substantive review. The mediator works with the parties in a neutral and confidential setting to arrive at a jointly acceptable resolution to an appeal. Mediations are typically conducted as face-to-face meetings but teleconferences are used where appropriate. The mediator may contact the parties in advance of the mediation date to discuss options for resolving the appeal, to clarify issues or to identify outstanding information.

If the Tribunal's review indicates that credibility may be at issue or that oral testimony is required, the appeal is deemed unsuitable for the ADR process. In such instances, the appeal is re-streamed for pre-hearing preparation and referred to a hearing in the ordinary course. If a respondent does not want to participate in a mediation, the appeal is scheduled for a hearing.

Single Party Appeals

Where the appellant has indicated an interest in the ADR process, but the respondent is not participating in the appeal, the appeal may be referred to ADR staff to determine whether an early resolution is possible. Discussions with the appellant's representative may result in a resolution of the appeal at this stage.

On occasion, groups of single party appeals (with the same representative) are referred to ADR staff. This is done where it is believed that a discussion with the parties may result in an expeditious resolution of the appeal, a recommendation or an early decision by the Vice-Chair Registrar.

Tribunal Counsel Office

The Tribunal Counsel Office (TCO) is a centre of legal and medical expertise at the Tribunal. In addition to administrative support staff, TCO consists of three sections which work closely together, each reporting to the General Counsel: the TCO lawyers, the TCO legal workers and the Medical Liaison Office.

Hearing Work

Under the Tribunal's case processing model, TCO processes appeals which raise the most complex medical, legal or policy issues. These appeals are streamed to TCO from the Early Review Department, or are assigned to TCO for post-hearing work at the direction of a Panel or Vice-Chair. TCO also handles applications for reconsideration of Tribunal decisions.

Pre-hearing Work

When a complex appeal is received by TCO prior to a hearing, the case is assigned to a lawyer and is carried by that lawyer until the final decision is released. The pre-hearing work that a lawyer may do includes resolving legal, policy and evidentiary issues that arise prior to the hearing, providing assistance to the parties if there are questions concerning the appeal, and attending at the hearing to question witnesses and make submissions on points of law, policy, procedure and evidence.

Post-hearing Work

After a hearing, a Tribunal Vice-Chair or Panel may conclude that additional information or submissions are required before a decision can be made. In those circumstances, the Vice-Chair or Panel sends a written request for assistance to the Post-hearing Manager in Tribunal Counsel Office. The request is assigned to a TCO legal worker or lawyer, depending on the complexity of the matters involved. The legal worker or lawyer carries out the directions of the Panel or Vice-Chair, and co-ordinates any necessary input from the parties to the appeal.

Typical post-hearing directions would include instructions to obtain important evidence (usually medical) found to be missing at the appeal, to request a report from a Tribunal medical assessor, or to arrange for written submissions from the parties and TCO lawyers.

TCO Lawyers

TCO has a small group of lawyers with considerable expertise in workplace safety and insurance law and administrative law. As noted above, lawyers in TCO handle the most complex appeals involving legal and medical issues. TCO lawyers also provide technical case-related advice to legal workers in TCO and the Office of the Vice-Chair Registrar.

Examples of appeals handled by TCO lawyers include complex occupational disease appeals, employer assessment appeals, appeals involving difficult procedural issues, and appeals raising constitutional and *Charter of Rights and Freedoms* issues. A bilingual TCO lawyer is available to assist with French language appeals.

A large component of TCO lawyer work involves providing non-appeal related advice to other departments of the Tribunal. Matters such as negotiating contracts, human resource issues, security, training, and liaison with organizations outside the Tribunal all require input from TCO lawyers.

General Counsel and TCO lawyers represent the Tribunal on applications for judicial review of Tribunal decisions, and on other Tribunal related court matters.

TCO Legal Workers

TCO legal workers handle exclusively post-hearing appeal work and reconsiderations. They are a small, highly trained group who work diligently to ensure Panel and Vice-Chair directions on complex appeals are completed quickly, thoroughly and efficiently. The TCO Post-hearing Manager directs and assigns work to the TCO legal workers. The Post-hearing Manager also reviews and analyzes the types of post-hearing requests, the reasons for adjournments, and monitors the progression of the post-hearing and reconsideration caseload.

Medical Liaison Office

The Tribunal must frequently decide appeals that raise complex medical issues, or require further medical investigation. The Tribunal thus has an interest in ensuring that Panels and Vice-Chairs have sufficient medical evidence on which to base their decisions. The Medical Liaison Office (MLO) plays a major role in identifying and investigating medical issues, and obtaining medical evidence and information to assist the decision-making process.

To carry out its mandate, MLO works constantly to ensure that it is able to provide access to the Tribunal of the very best impartial and independent outside medical expertise and resources. The Tribunal's relationship with the medical community is viewed as particularly important, since ultimately, the quality of the Tribunal's decisions on medical issues will be dependent on that relationship. MLO co-ordinates and oversees all the Tribunal's interactions with the medical community. MLO's success in maintaining a positive relationship with the medical community is demonstrated by the Tribunal's continuing ability to readily enlist leading members of the medical profession to provide advice and assistance.

Medical Counsellors

The Medical Counsellors are a group of eminent medical specialists who serve as consultants to WSIAT. They play a critical role in assisting MLO to carry out its mandate of ensuring the overall medical quality of Tribunal decision-making.

The Chair of the Medical Counsellors is Dr. John Duff. There was one change to the roster of counsellors in 2006. Dr. Ross Fleming, the counsellor in Neurosurgery, retired and was replaced by Dr. David Rowed. A list of the current Medical Counsellors is provided in Appendix A.

Prior to a hearing, MLO identifies those appeals where the medical issues are particularly complex or novel. Once the issues are identified, MLO may refer the appeal materials to a Medical Counsellor. The Medical Counsellor reviews the case identified by MLO to verify that the medical evidence is complete and that the record contains any necessary opinions from appropriate experts. The Counsellor also ensures that questions or concerns about the medical issues that may need clarification for the Panel or Vice-Chair are identified. Medical Counsellors may recommend a Panel or Vice-Chair consider obtaining a Medical Assessor's opinion if the diagnosis of the worker's condition is unclear, or if there is a complex medical problem that requires explanation, or if there is an obvious difference of opinion between qualified experts.

At the post-hearing stage, Panels or Vice-Chairs requiring further medical investigation may request the assistance of MLO in preparing specific questions for Medical Assessors that may be helpful in resolving medical issues. Medical Counsellors assist MLO in providing questions for the consideration of the Panels or Vice-Chairs, and by recommending the most suitable Medical Assessor.

Medical Assessors

The Tribunal has the power to initiate medical investigations if it believes it necessary, in order to determine any medical question on an appeal. Section 134 of the *Workplace Safety and Insurance Act* allows for "health professionals" to assist the Tribunal in determining matters of fact. The Tribunal's authorized list of health professionals is known as the Tribunal's "roster" of Medical Assessors.

Medical Assessors on the roster may be asked to assist the Tribunal in a number of ways. Typically, they are asked to give their opinion on some specific medical question, which may involve examining a worker and/or studying the medical reports of other practitioners. Medical Assessors specializing in a particular field may be requested to assist in educating Tribunal staff in a general way about some medical theory or procedure. They may be asked for an opinion on the validity of a particular theory which a Hearing Panel or Vice-Chair has been asked to accept. They may also be asked to comment on the nature, quality or relevancy of medical literature.

The opinion of a Medical Assessor is normally sought in the form of a written report. A copy of the report is made available to the worker, employer, the Panel or Vice-Chair, and the Board. On occasion, a Hearing Panel or Vice-Chair will want the opportunity to question the Medical Assessor at the hearing to clarify the opinion. In those cases, the Medical Assessor will be asked to appear at the hearing and give oral evidence. The parties participating in the appeal, as well as the Panel or Vice-Chair, have the opportunity to question and discuss the opinion of the Medical Assessor.

Although the report of a Medical Assessor will be cited in the Tribunal decision, the Medical Assessor does not make the decision on appeal. The actual decision to allow or deny an appeal is the sole preserve of the Tribunal Panel or Vice-Chair.

The Appointment Process for Medical Assessors

The Medical Counsellors identify highly qualified health care professionals eligible to be appointed to the Tribunal's roster of Medical Assessors. Those health care professionals who agree to be nominated as candidates have their qualifications circulated to all the Medical Counsellors, and to members of the Advisory Group. The Tribunal has the benefit of the views of the Medical Counsellors and the Advisory Group when it determines the selection for the roster from the available candidates. Medical Assessor appointments are for a three-year term, and may be renewed.

Resources by MLO Available to the Public

MLO places medical articles, medical discussion papers, and anonymized appeal transcripts of expert evidence on medical or scientific issues in the Ontario Workplace Tribunals Library. This collection of medical information specific to issues that arise in the workers' compensation field is unique within the Ontario workplace safety and insurance system and is accessible to the public. New medical information is announced to the public as it becomes available through the Tribunal publication *WSIAT In Focus*. This publication is also available to the public on the WSIAT website.

Of all the medical information made available by MLO, WSIAT Medical Discussion Papers are the most frequently requested. The Tribunal commissions Medical Discussion Papers to provide general information on medical issues which may be raised in Tribunal appeals. Each paper is written by a recognized expert in the field selected by the Tribunal, and each expert is asked to present a balanced view of the current medical knowledge on the topic.

Medical Discussion Papers are intended to provide a broad and general overview of a topic, and are written to be understood by lay individuals. Medical Discussion Papers are not peer reviewed and do not necessarily represent the views of the Tribunal. A Vice-Chair or Panel may consider and rely on the medical information provided in the discussion paper, but the Tribunal is not bound by a Medical Discussion Paper in any particular case. It is always open to parties to an appeal to rely on or distinguish a Medical Discussion Paper, or to challenge it with alternative evidence.

The Medical Discussion Papers are available to the public through the WSIAT Website.

TCO Support Staff

TCO and MLO share a small group of dedicated support staff. Working under the direction of the Supervisor of Administrative Services, TCO support staff assist the lawyers, nurses and legal workers with case-tracking input, file management, the preparation and filing of court documents, and general support duties.

Information Services (IS)

Information Services provides library, web development, communication, publishing, training, and translation services to support the Tribunal's goal of delivering timely, well-reasoned decisions. Information Services creates a number of information resources used by Tribunal staff and stakeholders alike. Probably our most popular, and most used, information resource is the decision summaries that are posted regularly on our website.

Web services

In April 2006 the Information Services group launched a new website **www.wsiat.on.ca** that features improved navigation and search capabilities. The website took advantage of Web 2.0 technology to deliver Tribunal information to interested users via RSS. Users can now have information about the Tribunal "pushed" to them electronically on request. Our staff are working on more web-based information resources for our stakeholders, to be made available in the second half of 2007.

In 2006, the *WSIAT Reporter* became an electronic publication. The *WSIAT Reporter* began in January 1988 as the first reporting series in Ontario dedicated exclusively to workers' compensation. It was published quarterly and was offered to users on a paid subscription basis. In 2006, beginning with Volume 75, the Reporter became a free electronic publication on the Tribunal's website. Decisions can be accessed through the subject matter index or keyword index. A cumulative table of contents for all materials in the Reporter with electronic links to online decisions is also included. Further planned improvements include consolidations of the subject matter index and keyword index.

Information Services also maintains an intranet that is used to communicate Tribunal information to staff and OIC appointees. In 2006, web developers added a "search" function to the WSIAT Intranet and made navigational changes. As well, staff reviewed content for currency and a new "research page" was added. As a result of these enhancements, use of the Intranet doubled in 2006.

Outreach Services

Information Services kept stakeholders up-to-date through two issues of *WSIAT In Focus* ? the Tribunal's newsletter. As well, staff delivered two Outreach sessions: one in Toronto and one in Sault St Marie. Our librarians provide valuable services to Tribunal stakeholders through the library website, **www.owtlibrary.on.ca**. Also, as a service to the public, Tribunal decisions are posted on the CanLII site.

Staff Training

The Tribunal has a strong commitment to staff learning and development. Information Services is responsible for the development and delivery of staff orientation and training programs. In 2006 the Tribunal established the position of Co-ordinator, Staff Development and Training. In this period the

Co-ordinator, along with our web developers, created orientation modules for new staff. These orientation modules are delivered to staff in their first week of work.

Information Services was also involved in the professional development of our adjudicators. A professional development day was devoted to technology training and developments in Web 2.0, and Information Services staff gave a series of workshops. This training was so successful that some of the modules were repeated for WSIAT staff later in the year.

Translation Services

The Tribunal offers services in French to its Francophone stakeholders in accordance with the *French Language Services Act* of Ontario. Information Services is responsible for the translation of written material. In 2006, our translator handled a wide variety of case related documentation, such as correspondence and decisions. She was also responsible for the French language version of documents for the Tribunal's public website, the newsletter *WSIAT In Focus*, quarterly production reports, discussion papers and the *Annual Report 2005*.

In this period, the Tribunal moved towards the use of gender neutral written French while taking into account the style existing in the documentation. Finally, the translator continued to manage the French language terminology used in written documents produced by the Tribunal.

Library Services

The Ontario Workplace Tribunals Library delivers library services to internal users and the public on behalf of the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, the Ontario Labor Relations Board, the Human Rights Tribunal of Ontario and the Pay Equity Hearings Tribunal.

This year library staff worked on two planning documents. The first was a "collection development policy" that outlines how materials are selected for the library. The second document was a discussion paper on how the library will continue to meet the needs of the Tribunals and the public in the age of Web 2.0.

Training sessions were held to teach adjudicators and staff how to search the WSIAT database. One librarian gave a presentation to the Toronto Association of Law Libraries (TALL) about the library and the services it offers. The presentation was then published in the association's newsletter.

Our web developers added RSS functionality to the Ontario Workplace Tribunals Library website so that users will receive alerts when new content is added to the site.

This year the library mentored students from the University of Toronto, Faculty of Information Studies and from Seneca College. They worked on special projects ranging from cataloguing to providing a project plan for the digitization of archival documents. Students bring with them new skills, particularly in the area of technology. Library staff learn from them and they, in turn, learn from the experienced library staff.

Case Management Systems

The Case Management Systems Department (CMS) is responsible for the case management functions of the Tribunal as well as the management of information technology systems. This department in fiscal year 2006 enhanced information security and accountability initiatives; undertook information technology (IT) infrastructure upgrades, introduced case management system enhancements and collaborated with Information Services on Tribunal-wide information management initiatives.

With respect to IT infrastructure projects, the Tribunal replaced 16 physical servers at the end of their lease cycles with three physical servers and nine dual-CPU blades running virtual server platforms. This enabled the Tribunal to expand its overall server capacity while at the same time reducing the number of physical servers installed on the LAN. In another infrastructure project, the department expanded the capacity for electronic data storage by means of an enhancement to the existing Storage Area Network device. Additional projects included the implementation of Active Directory services, installation and configuration of SharePoint 2003 Portal Server and Services, upgrade to the Windows XP Professional operating system with MS Office 2003 desktop software, and implementation of an enterprise-wide anti-spyware solution.

The Tribunal also undertook several enhancements to its customized case management system, including the development of more flexible document templates for the Tribunal's legal workers. The department has also been active in supporting the Tribunal's information management projects and in delivering a number of technology awareness seminars.

Finally, the department developed a set of IT-based recommendations to enhance the Tribunal's capacity to recover from significant business continuity interruptions.

Caseload Processing

Introduction

At the Tribunal, appeals proceed through a two-part application process. To start an appeal and meet the time limits in the legislation, an appellant files a Notice of Appeal form (NOA). Appeals remain at this "notice" stage while preliminary information is gathered and until the appellant indicates readiness to proceed toward an appeal hearing. The appellant indicates readiness by filing the Confirmation of Appeal form (COA). Once the COA is received at the Tribunal, the appeal enters the second, or "resolution" processing stage.

Caseload

At the end of Year 2006, there were 5,228 active cases within these two process stages. Chart 1 shows the distribution in more detail.

Chart 1: Inventory of Active Cases on December 31, 2006

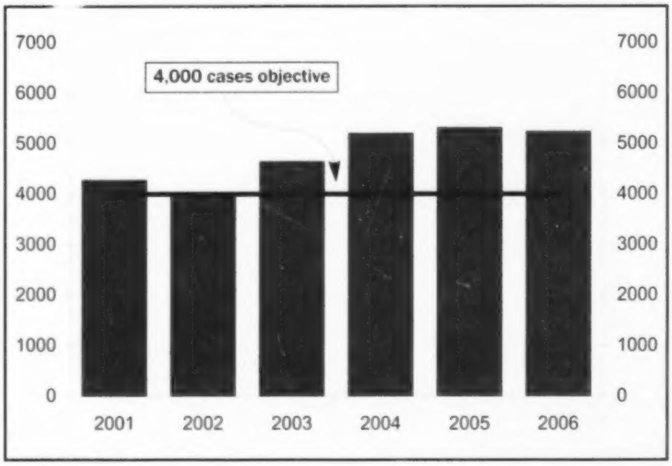
Notice Process	
Cases active in Notice stage processing	1384
	1384
Resolution Process	
Early Review stage	118
Substantive Review	516
Hearing Ready	112
Scheduling and Post-hearing	2612
WSIAT Decision Writing	486
	3844
Total Active Cases	**5228**

Active Inventory

The level of the Tribunal's active inventory is affected by three factors: the number of incoming appeals in a year, the number of appeals that are confirmed as ready to proceed in that year, and the number of hearings and other appeal dispositions that are achieved in the year. In 2006, these factors combined to produce a 1% overall decrease in active inventory.

Examining the distribution of cases, one notes the significant backlog at the "scheduling and post-hearing" stage. In 2006 the active caseload increased through the first part of the year before tapering off and then decreasing in the latter months. The Tribunal has continued to increase its roster of adjudicators throughout 2006, with a resulting increase in decision output beginning in the second half of the year. The Tribunal expects to continue with this higher level of decision output throughout 2007 and 2008, leading to the elimination of the existing backlog of appeals. By the end of the year, the active inventory stood at 5,228 cases. This represented a decrease of 1.4% as compared to the 2005 year-end figure. Chart 2 shows the active inventory in comparison to previous years.

Chart 2: Active Caseload

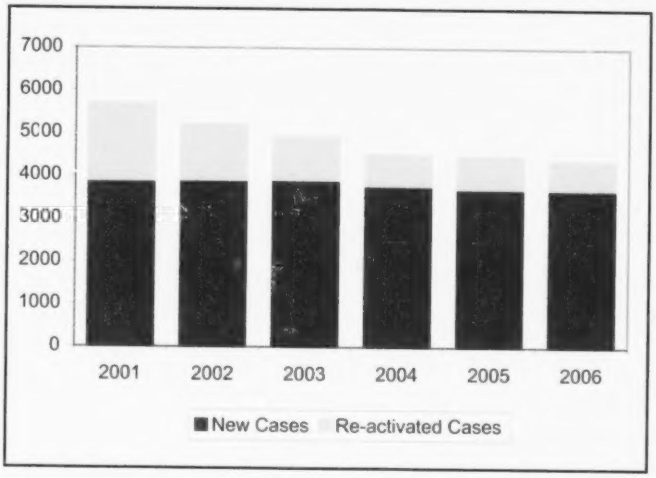


Incoming Appeals

The incoming caseload trend is shown in Chart 3. In 2006 the Tribunal's overall intake from new appeals and reactivations totaled 4,363 and this represented a total reduction of 2.5% as compared with the 2005 total. "Reactivations" are appeals in which the appellant has indicated a readiness to proceed with an appeal following an inactive period during which the appellant may have acquired new medical evidence, received another final decision from the Board or sought new

representation. New appeals to the Tribunal are appeals of final decisions at the Board's Appeals Branch.

Chart 3: Incoming Appeals



Case Resolutions

The Tribunal achieves case resolutions (also known as case dispositions) in a number of different ways. The most frequent source of case resolution is through a written Tribunal decision following an oral or written hearing process. The WSIA requires written reasons. Also, the Board requires written reasons to implement a decision. Other methods of dispute resolution, used primarily in the pre-hearing areas, are telephone discussions regarding issue agendas and evidence, file reviews for jurisdiction issues or compliance with time limits and, where two parties are participating, staff mediation.

As shown in Chart 4, the Tribunal disposed of 4,522 cases in 2006. This included 1,701 "Pre-Hearing" and 2,821 "Hearing" dispositions.

Chart 4: Cases Disposed of in 2006

Resolved through Pre-Hearing Processes	
Failure to confirm readiness	511
Withdrawn or Abandoned	437
Made Inactive or No Reply	753
Subtotal	**1701**
Resolved through Hearing Processes	
Made Inactive or No Reply	66
Disposed following Tribunal Decision*	2752
Withdrawn or Settled	3
Subtotal	**2821**
TOTAL	**4522**

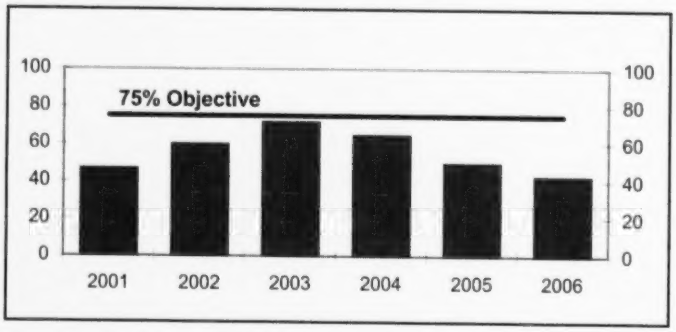
* 30 cases were disposed by interim decision that made the file "inactive".

NOTE: This chart excludes post-decision figures. The post-decision components of the workload (Reconsideration requests, Ombudsman investigations and applications for Judicial review) are summarized in Charts 13, 14 and 15.

Timeliness of Appeal Processing

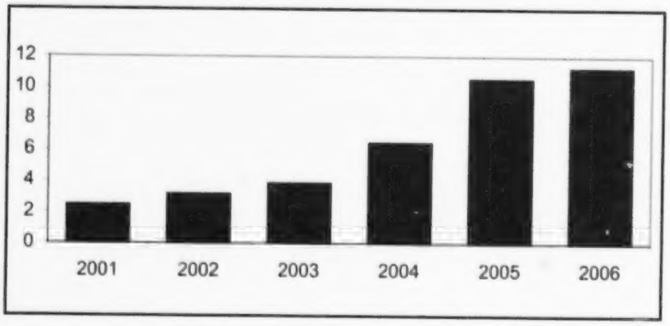
Chart 5 illustrates performance in terms of time frame for completing cases. The time frame begins when the appellant confirms readiness to proceed to a hearing and ends when the case is disposed. In 2006, only 43% of cases were resolved within nine months, a decline of 7% from 2005. The Tribunal has an objective of completing 75% of cases within nine months. However, a significant portion of the caseload was held in the growing backlog of cases awaiting assignment to adjudicators throughout 2006.

Chart 5: Percent Disposed of Within 9 Months



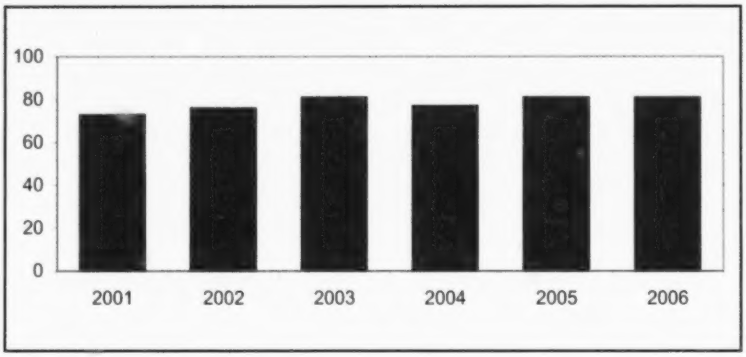
The Tribunal also measures the median interval of the first offered hearing date. This interval is measured from the date on which cases are confirmed ready to proceed to the future hearing date first offered to the parties. Chart 6 shows that the median time interval of these proposed hearing dates increased slightly in 2006 over 2005. As noted above, the increased interval is a result of requiring parties to wait for adjudicators to hear their appeals.

Chart 6: Time to First Offered Hearing (Months)



An additional performance target for the Tribunal is to release final decisions within 120 days of completing the hearing process. As shown in Chart 7, in 2006 once again, this target was achieved 81% of the time.

Chart 7: Final Decisions (Percent Released within 120 Days)



Hearing and Decision Activity

Chart 8 depicts the Tribunal's Hearing and Decision production. In 2006 the Tribunal conducted 3,005 hearings (for 2,856 cases) and in this same period, issued 2,849 decisions. Overall levels of hearing and decision activity were 8-10% higher as compared with Year 2005. The Tribunal strives to achieve decision-readiness following completion of the first hearing. Some cases require post hearing work following the first hearing, and some hearings are adjourned requiring a subsequent hearing before the same or a different Vice-Chair or Panel. Most cases (approximately 95%) require only a single hearing.

Chart 8: Hearings and Decision Production Figures for the Years 2001-2006

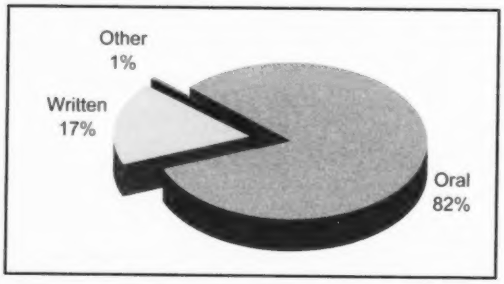
Year	Hearings Conducted		Cases Heard		Decisions Issued		Cases Disposed of by Decision	
	No.	% Change from Previous	No.	% Change from Previous	No.	% Change from Previous	No.	% Change from Previous
2001	3979	-3%	3530	-9%	3768	2%	3499	-5%
2002	2322	-42%	2149	-39%	2571	-32%	2373	-32%
2003	2760	19%	2617	22%	2675	4%	2408	1%
2004	2589	-6%	2442	-7%	2391	-11%	2320	-4%
2005	2785	8%	2639	8%	2621	10%	2505	8%
2006	3005	8%	2856	8%	2849	9%	2752	10%

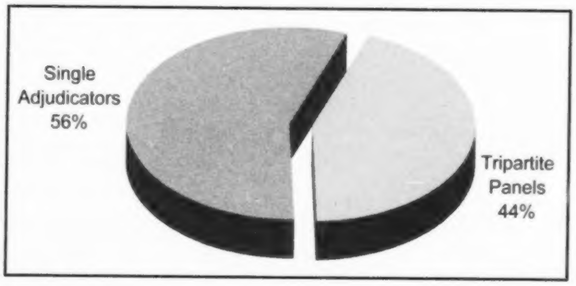
Note: This chart excludes decisions for Reconsideration cases (203 in total for 2006), and it excludes decisions issued by the Vice Chair Registrar (41 in total for 2006) during Notice Stage processing.

Hearing Type

In 2006 the percentage breakdown of hearing types was as follows: Oral hearings continued to be the most common hearing type at 82%, followed by Written hearings at 17%. The remaining 1% of all hearings in 2006 was comprised of Teleconferences, Vice-Chair Registrar and Motions Day case reviews. The percentage of single adjudicators increased slightly in 2006 to 56% (from 55% in 2005); tri-partite panels decreased to 44% of cases heard. Chart 9 presents these hearing characteristics.

Chart 9: Percentage Breakdown of Hearing Types





Representation at Hearing

Tribunal statistics show that for injured workers, 42% were represented by consultants, 21% by lawyers, 13% by the Office of the Worker Adviser and 13% by union representatives. The remaining 11% is allocated among various non-categorized representation, for instance, family friend, family member or MPP office. Employers were represented before the Tribunal as follows: 43% were represented by consultants, 38% by lawyers, 6% by the Office of the Employer Adviser and 10% by employer personnel. The remaining 3% are non-categorized.

Chart 10: Percentage Breakdown of Representation at Hearing

Worker Representation

A) In Worker Appeals		B) In Employer Appeals	
None Recorded	10%	None Recorded*	64%
Subtotal	10%	**Subtotal**	64%
Consultant	42%	Consultant	10%
Lawyer/Legal	21%	Lawyer	14%
OWA	13%	OWA	3%
Union	13%	Union	7%
Others*	1%	Others*	2%
Subtotal	90%	**Subtotal**	36%

Employer Representation

A) In Worker Appeals		B) In Employer Appeals	
None Recorded*	68%	None Recorded	1%
Subtotal	68%	**Subtotal**	1%
Firm personnel	10%	Firm personnel	10%
Consultant	9%	Consultant	43%
Lawyer	9%	Lawyer	38%
OEA	3%	OEA	6%
Others*	1%	Others*	2%
Subtotal	32%	**Subtotal**	99%

* Note: In employer appeals, workers and their representatives are often not present because in many of these cases the issues do not concern the worker. Similarly, there are many worker appeals where employers and their representatives do not attend.

Caseload by General Appeal Issue Type

The appeal type categorization of incoming cases and dispositions has been consistent over the years and 2006 was no exception. In 2006, as in past years, Entitlement-related cases constituted the majority of cases (94%). Special Section cases (Right to Sue and Access) comprised typically small portions (6%). Charts 11and 12 provide historical comparisons of intake and dispositions.

Chart 11: Breakdown of Incoming Cases by Appeal Type for the years 2001-2006

INPUT BY TYPE	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Leave	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Right to Sue	0.9%	1.0%	1.2%	1.4%	1.4%	1.2%
Medical Exam	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Access	3.5%	5.6%	4.1%	4.7%	5.2%	5.3%
Total Special Section	**4.4%**	**6.6%**	**5.4%**	**6.1%**	**6.6%**	**6.5%**
Preliminary (not yet specified)	7.2%	0.8%	2.1%	0.6%	0.4%	0.1%
Pension	0.7%	0.5%	0.6%	0.2%	0.1%	0.2%
N.E.L./F.E.L.*	4.4%	5.8%	7.2%	1.6%	0.8%	0.8%
Commutation	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
Employer Assessment	9.3%	7.8%	6.9%	4.3%	3.4%	2.9%
Entitlement	65.5%	69.2%	68.2%	79.3%	82.7%	83.2%
Ext post WSIB decision deadline	5.4%	6.7%	7.8%	6.4%	5.1%	4.8%
Jurisdiction Time Limit	2.5%	1.1%	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%
Reinstatement	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Vocational Rehabilitation **	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%
Classification	0.0%	0.8%	0.8%	1.0%	0.6%	1.2%
Interest NEER	0.0%	0.2%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%
Total Entitlement-related	**95.5%**	**93.3%**	**94.6%**	**93.8%**	**93.4%**	**93.5%**
Jurisdiction	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%

NOTES: This chart excludes post-decision figures. The post-decision components of workload (requests for Reconsiderations, Ombudsman investigations and Judicial reviews) are summarized in Charts 13, 14 and 15.

*The NEL/FEL category represents appeals related to the non-economic and future economic loss pension criteria introduced by Bill 162.

**The Vocational Rehabilitation category represents appeals related to the increased Vocational Rehabilitation requirements introduced by Bill 162.

Chart 12: Breakdown of Case Dispositions by Appeal Type for the years 2001-2006

INPUT BY TYPE	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Leave	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
Right to Sue	0.6%	0.9%	1.4%	1.5%	1.0%	1.1%
Medical Exam	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Access	3.0%	6.0%	5.2%	5.0%	5.5%	5.3%
Total Special Section	**3.7%**	**7.0%**	**6.6%**	**6.5%**	**6.5%**	**6.4%**
Preliminary (not yet specified)	4.0%	2.1%	2.2%	1.6%	0.4%	0.4%
Pension	0.9%	0.8%	0.6%	0.5%	0.5%	0.2%
N.E.L./F.E.L.*	5.2%	5.3%	5.7%	6.4%	4.4%	2.1%
Commutation	0.1%	0.3%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
Employer Assessment	8.4%	8.5%	11.0%	5.5%	5.5%	3.7%
Entitlement	68.0%	63.8%	62.4%	69.7%	75.0%	79.9%
Ext post WSIB decision deadline	7.9%	8.5%	9.6%	8.2%	6.2%	6.1%
Jurisdiction Time Limit	1.3%	2.7%	0.5%	0.1%	0.2%	0.2%
Reinstatement	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Vocational Rehabilitation **	0.[illegible]	0.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%
Classification	0.0%	0.0%	0.4%	1.1%	0.8%	0.8%
Interest NEER	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%	0.4%	0.1%
Total Entitlement-related	**96.3%**	**92.8%**	**93.3%**	**93.3%**	**93.5%**	**93.5%**
Jurisdiction	0.0%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%

NOTES: This chart excludes post-decision figures. The post-decision components of workload (requests for Reconsiderations, Ombudsman investigations and Judicial reviews) are summarized in Charts 13, 14 and 15.

*The NEL/FEL category represents appeals related to the non-economic and future economic loss pension criteria introduced by Bill 162.

**The Vocational Rehabilitation category represents appeals related to the increased Vocational Rehabilitation requirements introduced by Bill 162.

Inactive Inventory

In 2006, the Inactive cases inventory decreased slightly to 4,235 from 4,284 at the end of 2005, a decrease of 1%. Cases are placed in the Inactive category by request of the appellant, or by a Tribunal Vice-Chair, without prejudice to the Tribunal appeal. The most common reasons for placing a file in the Inactive status are to allow an appellant to pursue additional medical reports, obtain a representative or obtain a final ruling from the Workplace Safety and Insurance Board pertaining to an issue raised at the Tribunal hearing.

Post-decision Workload

The Post-decision workload is derived from three sources: Ombudsman follow-ups (Chart 13), Reconsideration requests (Chart 14) and Judicial Reviews (Chart 15). The post-decision workload is predominantly driven by Reconsideration requests. In year 2006, the number of Reconsideration requests decreased from 218 in 2005 to 212 in 2006.

Chart 13: Ombudsman Complaints, Activity and Inventory Summary

New Complaint Notifications Received	0
Complaints Resolved	0
Complaints Remaining	0

Chart 14: Reconsideration Requests, Activity and Inventory Summary

Inquiries (Pre-reconsideration) Remaining	81
Reconsideration Requests Received	212
Reconsideration Requests Resolved	200
Reconsiderations Remaining	148

Chart 15: Judicial Reviews, Activity and Inventory Summary

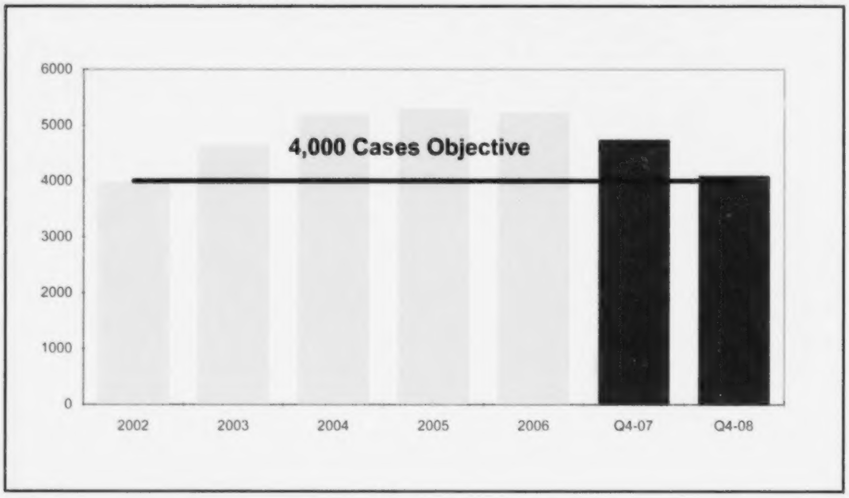
Judicial Reviews Received	6
Judicial Reviews Resolved	6
Judicial Reviews Remaining	12

Looking Ahead — Planning for 2007 and Beyond

Between 2003 and 2005, the Tribunal experienced significant growth in its active inventory, with corresponding increases in the time before hearings could be scheduled, due to a shortage of adjudicators. However, beginning in the fourth quarter of 2006, the productivity increased and by the end of 2006 the Tribunal had registered a modest overall decrease in active caseload.

The process of appointment and training of new Vice-Chairs that began in 2004 continued in 2006, and this was the determining factor in halting the growth of the inventory accrual. In 2007 and beyond, the Tribunal anticipates that new adjudicators will be added to the roster in frequency and measure as necessary to ensure the Tribunal will be able to eliminate the excess accrued inventory. As noted in this report, the Tribunal was able to achieve a significant increase in decision-writing in 2006. In 2007 and 2008 the Tribunal targets further productivity increases from the adjudication stream (the Tribunal anticipates on average 3,200 hearing dispositions in 2007 and 2008). With these conditions in place, the Tribunal's active inventory is projected to follow the pattern as charted below.

Chart 16: Projections for 2007 and 2008 of Tribunal Active Inventory



Financial Matters

A Statement of Expenditures and Variances for the year ended December 31, 2006, (Chart 17) is included in this report.

The accounting firm of Deloitte & Touche has completed a financial audit on the Tribunal's financial statements for the period ending December 31, 2006. The auditors' report and financial statements are included as Appendix B.

Chart 17: Statement of Expenditures and Variances
Year ended December 31, 2006 (in $000s)

	2006 BUDGET	2006 ACTUAL	2006 VARIANCE $	%
OPERATING EXPENSES				
Salaries & Wages	9,637	9,588	49	0.5
Employee Benefits	1,809	1,751	58	3.2
Transportation & Communication	1,070	1,024	46	4.3
Services	5,487	5,577	(90)	(1.6)
Supplies & Equipment	454	488	(34)	(7.5)
TOTAL – W.S.I.A.T.	**18,457**	**18,428**	**29**	**0.2**
Services – W.S.I.B.	450	496	(46)	(10.2)
Interest Revenue	(20)	(39)	19	(95.0)
TOTAL OPERATING EXPENSES	18,887	18,885	2	0.0
ONE TIME EXPENSES				
Severance Payments	100	22	78	78.0
Active Caseload Resources - Per Diem Cost	200	200	–	–
Training & Quality Control Initiatives	284	220	64	22.5
TOTAL EXPENDITURES	**19,471**	**19,327**	**144**	**0.7**

Note: The above 2006 actuals are presented on the same basis as the approved budget and differ from the year-end audited Financial Statements presentation (see note 2 to the Financial Statements). The difference of $316 is comprised of:

Capital Fund		
Amortization	153	
Fixed assets acquired	(81)	72
Operating Fund		
Accrued severance & vacation benefits	$ 215	
Prepaid expenses	29	244
		$ 316

Appendix A

VICE-CHAIRS AND MEMBERS IN 2006

This is a list of Vice-Chairs and Members whose Order-in-Council appointments were active at the end of the reporting period.

Full-time	Initial appointment
Chair	
Strachan, Ian J.	July 2, 1997
Vice-Chairs	
Crystal, Melvin	May 3, 2000
Gehrke, Linda	May 27, 1998
Keil, Martha	February 16, 1994
Martel, Sophie	October 6, 1999
McClellan, Ross	September 4, 2002
McCutcheon, Rosemarie	October 6, 1999
Moore, John	July 16, 1986
Noble, Julia	October 20, 2004
Peckover, Susan	October 20, 2004
Ryan, Sean	October 6, 1999
Smith, Eleanor	January 7, 2000

APPENDIX A Vice-Chairs, Members, Senior Staff and Medical Counsellors

Full-time	Initial appointment
Members representative of workers	
Crocker, James	August 1, 1991
Grande, Angela	January 7, 2000
Members representative of employers	
Wheeler, Brian	April 19, 2000

Part-time	Initial Appointment
Vice-Chairs	
Alexander, Bruce	May 3, 2000
Baker, Andrew	June 28, 2006
Bigras, Jean Guy	May 14, 1986
Bortolussi, Lorraine	March 21, 2001
Butler, Michael	May 6, 1999
Carroll, Tom	May 27, 1998
Clement, Shirley	September 1, 2005
Cohen, Marvin	June 22, 2006
Cook, Brian	September 6, 1991
Dempsey, Colleen	November 10, 2005
Dimovski, Jim	July 1, 2003
Doherty, Barbara	June 22, 2006
Doyle, Maureen	October 20, 2004
Faubert, Marsha	December 10, 1987
Ferdinand, Urich	April 29, 1999
Flanagan, William	July 5, 2004
Gale, Robert	October 20, 2004
Gannage, Mark	November 10, 2005
Goldman, Jeanette	June 22, 2006
Hartman, Ruth	October 6, 1999
Josefo, Jay	January 13, 1999
Jugnundan, Nalini	November 15, 2006
Kalvin, Bernard	October 20, 2004
Kenny, Maureen	July 29, 1987
Lang, John B.	July 15, 2005
Levy, Alan	October 20, 2004

Part-time	Initial Appointment
Vice-Chairs (continued)	
MacAdam, Colin	May 4, 2005
Marafioti, Victor	March 11, 1987
McKenzie, Mary	June 22, 2006
Mitchinson, Tom	November 10, 2005
Morris, Anne	June 22, 2006
Mullan, David	July 5, 2004
Nairn, Rob	April 29, 1999
Parmar, Jasbir	November 10, 2005
Robeson, Virginia	March 15, 1990
Sahay, Sonya	November 29, 2006
Sehdev, Surinder	November 15, 2006
Signoroni, Antonio	October 1, 1985
Silipo, Tony	December 2, 1999
Smith, Marilyn	February 18, 2004
Suissa, Albert	October 20, 2004
Sutherland, Sara	September 6, 1991
Welton, Ian	June 22, 2006
Wyman, Kenneth	July 15, 2005
Members representative of workers	
Beattie, David	December 11, 1985
Besner, Diane	January 13, 1995
Briggs, Richard	August 21, 2001
Broadbent, Dave	April 18, 2001
Felice, Douglas	May 14, 1986
Ferrari, Mary	July 15, 2005
Gillies, David	October 30, 2002
Jackson, Faith	December 11, 1985
Lebert, Ray	June 1, 1988
Rao, Fortunato	February 11, 1988
Members representative of employers	
Christie, Mary	May 2, 2001
Donaldson, Joseph	October 20, 2004
Jago, Douglas	October 1, 1985

Part-time	Initial Appointment
Members representative of employers (continued)	
McLachlan, Dennis	March 5, 2001
Meslin, Martin	December 11, 1985
Phillips, Victor	November 15, 2006
Robb, C. James	June 2, 1993
Séguin, Jacques	July 1, 1986
Sherwood, Robert	May 3, 2000
Stewart, Gordon	March 5, 2001
Tracey, Elaine	December 7, 2005
Young, Barbara	February 17, 1995

VICE-CHAIRS AND MEMBERS – REAPPOINTMENTS EFFECTIVE 2006

	Effective
Bruce Alexander	May 3, 2006
David Beattie	October 31, 2006
Brian Cook	September 6, 2006
James Crocker	November 1, 2006
Melvin Crystal	May 3, 2006
Jim Dimovski	July 1, 2006
Marsha Faubert	July 1, 2006
Linda Gehrke	June 1, 2006
Faith Jackson	November 1, 2006
Douglas Jago	January 7, 2006
Maureen Kenny	July 1, 2006
Martin Meslin	November 1, 2006
John Moore	May 1, 2006
Julia Noble	September 6, 2006[1]
Susan Peckover	September 6, 2006[2]
C. James Robb	July 1, 2006
Virginia Robeson	July 1, 2006

1 Part-time Vice-Chair Order made October 20, 2004, converted to full-time.
2 Part-time Vice-Chair Order made October 20, 2004, converted to full-time.

	Effective
Jacques Séguin	July 1, 2006
Robert Sherwood	May 3, 2006
Antonio Signoroni	October 1, 2006
Eleanor Smith	February 1, 2006
Ian Strachan	July 1, 2006
Sara Sutherland	September 6, 2006
Brian Wheeler	January 7, 2006

NEW APPOINTMENTS DURING 2006

	Effective
Andrew Baker, part-time Vice-Chair	June 28, 2006
Marvin Cohen, part-time Vice-Chair	June 22, 2006
Barbara Doherty, part-time Vice-Chair	June 22, 2006
Jeanette Goldman, part-time Vice-Chair	June 22, 2006
Nalini Jugnundan, part-time Vice-Chair	November 15, 2006
Mary McKenzie, part-time Vice-Chair	June 22, 2006
Anne Morris, part-time Vice-Chair	June 22, 2006
Victor Phillips, part-time Member representative of employers	November 15, 2006
Sonya Sahay, part-time Vice-Chair	November 29, 2006
Surinder Sehdev, part-time Vice-Chair	November 15, 2006
Ian Welton, part-time Vice-Chair	June 22, 2006

SENIOR STAFF

David Bestvater	Director, Case Management Systems
Alison Colvin	Director, Information Services
Debra Dileo	Director, Appeal Services
Marsha Faubert	Tribunal Executive Director
Noel Fernandes	Finance Manager
Martha Keil	Vice-Chair Registrar, Office of the Vice-Chair Registrar

Janet Oulton	Appeals Administrator
Carole Prest	Counsel to the Tribunal Chair
Dan Revington	Tribunal General Counsel
Bob Rowe	Director of Finance and Administration
Lynn Telalidis	Human Resources Manager

MEDICAL COUNSELLORS

Dr. John Duff	General Surgery, Chair of Medical Counsellors
Dr. Emmanuel Persad	Psychiatry
Dr. David Rowed	Neurology and Neurosurgery
Dr. Marvin Tile	Orthopaedic Surgery
Dr. Anthony Weinberg	Internal Medicine

Appendix B

Auditors' Report

To the Chair of
Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal

We have audited the balance sheet of Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (the "Tribunal") as at December 31, 2006 and the statements of operations, changes in fund balances and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Tribunal's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Tribunal as at December 31, 2006 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Deloitte & Touche LLP

Chartered Accountants

Toronto, Ontario
February 16, 2007

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Balance Sheet

December 31, 2006

	2006	2005
ASSETS		
CURRENT		
Cash	$ 1,331,027	$ 1,288,321
Receivable from Workplace Safety and Insurance Board	1,289,970	1,369,321
Prepaid expenses and advances	330,567	361,239
Recoverable expenses (Note 4)	117,470	127,458
	3,069,034	3,146,339
CAPITAL ASSETS (Note 5)	115,571	188,264
	$ 3,184,605	$ 3,334,603
LIABILITIES		
CURRENT		
Accounts payable and accrued liabilities	$ 1,344,094	$ 1,392,602
Accrued severance benefits and vacation credits	2,199,756	1,984,954
Operating advance from Workplace Safety and Insurance Board (Note 6)	1,400,000	1,400,000
	4,943,850	4,777,556
FUND BALANCES (DEFICIT)		
OPERATING FUND (Note 7)	(1,874,816)	(1,631,217)
CAPITAL FUND	115,571	188,264
	(1,759,245)	(1,442,953)
	$ 3,184,605	$ 3,334,603

APPROVED ON BEHALF OF WORKPLACE
SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Ian J. Strachan, Chair

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Statement of Operations

Year ended December 31, 2006

	2006	2005
OPERATING EXPENSES		
Salaries and wages	$ 9,773,266	$ 9,052,560
Employee benefits	2,022,789	2,165,350
Transportation and communication	1,024,342	935,200
Services and supplies	6,212,648	5,873,985
Amortization	153,024	363,070
	19,186,069	18,390,165
Services – Workplace Safety and Insurance Board (Note 9)	496,230	477,078
TOTAL OPERATING EXPENSES	19,682,299	18,867,243
BANK INTEREST INCOME	(38,511)	(24,456)
NET OPERATING EXPENSES	19,643,788	18,842,787
FUNDS RECEIVED AND RECEIVABLE FROM WSIB	(19,327,496)	(18,406,076)
NET UNFUNDED OPERATING EXPENSES	$ 316,292	$ 436,711
ALLOCATED TO		
CAPITAL FUND	$ (72,693)	$ (287,729)
OPERATING FUND	(243,599)	(148,982)
	$ (316,292)	$ (436,711)

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Statement of Changes in Fund Balances

Year ended December 31, 2006

	Capital	Operating	Total
BALANCE (DEFICIT) - JANUARY 1, 2005	$ 475,993	$ (1,482,235)	$(1,006,242)
Additions to capital assets	75,341	–	75,341
Amortization of capital assets	(363,070)	–	(363,070)
Severance benefits and vacation credits (Note a)	–	(175,847)	(175,847)
Prepaid expenses (Note b)	–	26,865	26,865
Net unfunded expenses - 2005	(287,729)	(148,982)	(436,711)
BALANCE (DEFICIT) - DECEMBER 31, 2005	188,264	(1,631,217)	(1,442,953)
Additions to capital assets	80,331	–	80,331
Amortization of capital assets	(153,024)	–	(153,024)
Severance benefits and vacation credits (Note a)	–	(214,802)	(214,802)
Prepaid expenses (Note b)	–	(28,797)	(28,797)
Net unfunded expenses – 2006	(72,693)	(243,599)	(316,292)
BALANCE (DEFICIT) - DECEMBER 31, 2006	**$ 115,571**	**$ (1,874,816)**	**$(1,759,245)**

Note a) Severance benefits and vacation credits are not funded by WSIB until they are paid.
Note b) Prepaid expenses are funded by WSIB when paid and not when expensed.

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL
Statement of Cash Flows
Year ended December 31, 2006

	2006	2005
NET INFLOW (OUTFLOW) OF CASH RELATED TO THE FOLLOWING ACTIVITIES		
OPERATING		
Funding revenue received from Workplace Safety and Insurance Board	$ 19,406,847	$ 18,112,062
Cash receipts for recovery of shared services	506,082	507,826
Bank interest received	38,511	24,456
Expenses, recoverable expenses and advances, net of amortization of $153,024 (2005 - $363,070)	(19,828,403)	(18,607,662)
	123,037	36,682
INVESTING		
Acquisition of capital assets	(80,331)	(75,341)
NET INCREASE (DECREASE) IN CASH AND CASH EQUIVALENTS	42,706	(38,659)
CASH AND CASH EQUIVALENTS, BEGINNING OF YEAR	1,288,321	1,326,980
CASH AND CASH EQUIVALENTS, END OF YEAR	$ 1,331,027	$ 1,288,321

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL
Notes to the Financial Statements
December 31, 2006

1. GENERAL

Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (the "Tribunal") was originally created by the Workers' Compensation Amendment Act S.O. 1984, Chapter 58 Section 32, which came into force on October 1, 1985. The Workplace Safety and Insurance Act replaced the Workers' Compensation Act in 1997 and came into force January 1, 1998. The Workplace Safety and Insurance Board (WSIB), (formerly Workers' Compensation Board) is required to fund the cost of the Tribunal from the Insurance Fund. These reimbursements and funding amounts are determined and approved by the Ontario Minister of Labor.

The purpose of the Tribunal is to hear, determine and dispose of in a fair, impartial and independent manner appeals by workers and employers in connection with decisions, orders or rulings of the WSIB and any matters or issues expressly conferred upon the Tribunal by the Act.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

The following summarizes the significant accounting policies used in preparing the accompanying financial statements:

Basis of presentation

The financial statements have been prepared in accordance with the accounting standards for Not-for-Profit organizations published by the Canadian Institute of Chartered Accountants using the restricted method of reporting revenue.

Revenue recognition

WSIB funds expenses as incurred except for severance benefits and vacation credits, which are funded when paid, and prepaid expenses which are funded when paid not when expensed.

Capital assets

Capital assets are recorded at cost and are amortized on a straight-line basis over their estimated useful life of 4 years.

Funding for capital assets provided by the WSIB is reported in the Capital Fund. The Fund is reduced each year by an amount equal to the amortization of capital assets.

Employee benefits

(a) Pension benefits

The Tribunal provides pension benefits for all its permanent employees (and to non-permanent employees who elect to participate) through the Public Service Pension Fund (PSPF) and the Ontario Public Service Employees' Union Pension Fund (OPSEU Pension Fund) which are both multi-employer plans established by the Province of Ontario. The plans are defined benefit plans, which specify the amount of retirement benefit to be received by employees based on their length of service and rates of pay.

The Tribunal, however, accounts for these plans as defined contributions plans since the Tribunal is not provided with sufficient information to apply defined benefit plan accounting rules.

(b) Severance benefits

Severance benefits are recognized and accrued over the years in which employees earn the benefits. The severance benefit is recorded once an employee has worked for the Tribunal for a minimum term (of five years), at which time the severance benefit vests. The maximum amount payable to an employee shall not exceed one-half of the annual full-time salary.

(c) Vacation credits

Vacation entitlements are accrued in the year when vacation credits are earned. Employees may accumulate vacation credits to a maximum of one year's vacation entitlement at December 31 of each year. Employees are paid for any earned and unused vacation credits at the date they cease to be an employee.

(d) Non-pension future benefits

The Tribunal also provides for dental, basic life insurance, supplementary health and hospital benefits to retired employees through a self-insured, unfunded defined benefit plan established by the Province of Ontario.
The Tribunal does not accrue for non-pension future benefits liability since the information is not readily available.

3. ACCOUNTING ESTIMATES

The preparation of financial statements requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts in the financial statements and in the accompanying notes. Due to the inherent uncertainty in making estimates, actual results could differ from these estimates.

4. RECOVERABLE EXPENSES

Recoverable expenses consist of ar[illegible] its recoverable from Pay Equity Hearing Tribunal, Ontario Labor Relations Board and Human Rights Tribunal of Ontario for shared services such as reception, library, mailing and courier and photocopy expenses. Also included in recoverable expenses are recoveries for salaries and benefits of employees on secondment to other organizations.

5. CAPITAL ASSETS

	2006			2005
	Cost	Accumulated Amortization	Net Book Value	Net Book Value
Leasehold improvements	$ 2,977,473	$2,977,473	$ –	$35,499
Furniture and equipment	979,174	927,225	51,949	78,760
Computer equipment and software	553,656	490,034	63,622	74,005
	$ 4,510,303	$4,394,732	$115,571	$188,264

6. OPERATING ADVANCE FROM WSIB

The operating advance is interest-free with no specific terms of repayment.

7. OPERATING FUND

The operating fund deficit of $1,874,816 as of December 31, 2006 ($1,631,217 as of December 31, 2005) represents future obligations to employees for severance and vacation credits less prepaid expenses. Funding for these future obligations will be provided by WSIB in the year the actual payment is made.

8. EMPLOYEE BENEFITS OBLIGATIONS

a) Pension plan costs

Contributions by the Tribunal on account of pension costs amounted to $646,389 (2005 - $584,002) and are included in employee benefits in the statement of operations.

b) Severance benefits

Severance benefits are recognized and accrued over the years in which employees earn the benefits. The net severance benefits accrued in 2006 amounted to an increase of $222,039 (2005 - $155,962) and is included in employee benefits in the statement of operations.

c) Vacation credit entitlement

Vacation entitlements are accrued in the year when vacation credits are earned. The net vacation credits accrued in 2006 amounted to a reduction of $7,237 (2005–increase of $19,885) and is included in employee benefits in the statement of operations.

d) Non-pension future benefits

The Tribunal does not accrue for non-pension future benefits since the information is not readily available.

9. SERVICES – WSIB

The expense represents administrative costs for processing claim files of the WSIB, which are under appeal at the Tribunal, pursuant to section 125 (4) of The Workplace Safety and Insurance Act, 1997.

10. LEASE COMMITMENTS

The Tribunal has several operating lease contracts for computer and office equipment and software license fees, with terms from 1-5 years. The minimum payments under these leases are as follows:

2007	$241,151
2008	235,694
2009	64,719
Minimum operating lease payments	$541,564

The Tribunal is committed to minimum lease payments for premises, including building operating costs, as follows:

2007	$1,055,532
2008	1,055,532
2009	1,055,532
2010	879,610
Minimum operating lease payments	$4,046,206

The lease expires on October 31, 2010, with the option for a further renewal of five years.

11. GUARANTEES

In the normal course of business, the Tribunal enters into agreements that meet the definition of a guarantee. The Tribunal's primary guarantees subject to the disclosure requirements of AcG 14 are as follows:

a) Indemnities have been provided under a lease agreement for the use of premises. Under the terms of the agreement, the landlord is to be indemnified for various items including, but not limited to, all liabilities, losses, suits, and damages arising during the term of the agreement. The maximum amount of any potential future payment cannot be reasonably estimated.

b) In the normal course of business, the Tribunal has entered into agreements that include indemnities in favour of third parties, such as confidentiality agreements, engagement letters with advisors and consultants, outsourcing agreements, leasing contracts, information technology agreements and service agreements. These indemnification agreements may require the Tribunal to compensate counterparties for losses incurred by the counterparties as a result of breaches in representation and regulations or as a result of litigation claims or statutory sanctions that may be suffered by the counterparty as a consequence of the transaction. The terms of these indemnities are not explicitly defined and the maximum amount of any potential reimbursement cannot be reasonably estimated.

The nature of these indemnifications prevents the Tribunal from making a reasonable estimate of the maximum exposure due to the difficulties in assessing the amount of liability

that stems from the unpredictability of future events and the coverage offered to counterparties. Historically the Tribunal has not been obligated to make any significant payment under these indemnification clauses.

The Tribunal also follows the policy of self-insurance for its leased computer/office equipment as well as the leasehold premises. Any costs incurred as a result of self-insurance are recorded as expenses in the year in which the costs are incurred.